

# 乐歌人体工学科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善对乐歌人体工学科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性、创造性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《上市公司治理准则》等法律、法规和规范性文件以及《乐歌人体工学科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于由公司股东会选举的董事（包括非独立董事、独立董事）、职工代表大会选举的职工代表董事、公司董事会聘任的高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下基本原则：

- （一）薪酬结构与公司长远利益相结合原则；
- （二）薪酬水平与公司规模、经营业绩等实际情况相结合原则；
- （三）薪酬与岗位职责、个人能力及工作绩效表现相匹配的原则；
- （四）激励与约束并重的原则；
- （五）绩效考核遵循公开、公正、透明原则。

### 第二章 管理机构

**第四条** 董事薪酬方案由股东会决定。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案或计划。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考核控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

### 第三章 薪酬的结构及标准

**第六条** 公司董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

**第七条** 公司董事、高级管理人员薪酬结构如下：

（一）非独立董事、职工代表董事的基本薪酬根据承担的战略责任、经营规模、经营难度、岗位职责、市场薪资行情、公司职工工资水平及其他参考因素确定；绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定；中长期激励收入包括但不限于股权激励、员工持股计划、专项奖励等。

（二）公司独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬，津贴标准结合公司所处行业、经济发展水平及公司实际经营状况，经公司股东会审议通过后确定，由公司按月发放，公司代扣代缴个人所得税。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担，除此之外不在公司享受其他薪酬福利待遇。

（三）高级管理人员按照公司非独立董事、职工代表董事的薪酬结构执行。

**第八条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，上市公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

#### 第四章 绩效考核与薪酬发放

**第九条** 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第十条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

**第十一条** 非独立董事及高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除相关税费后予以发放，具体扣除项目包括：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分（如有）；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

## 第五章 薪酬的止付追索

**第十四条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以考虑不予发放或降低该董事、高级管理人员绩效薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚或采取行政监管措施的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十五条** 公司董事会负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

**第十六条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

**第十八条** 公司最终决定启动追索扣回程序的，由公司人力资源部、财务部牵头负责具体追索扣回事宜，其他相关部门予以配合。

## 第六章 薪酬的调整

**第十九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。具体薪酬调整依据如下：

- （一）公司盈利状况；
- （二）岗位调整或职务变化；
- （三）同行业或者所在地区薪酬水平；
- （四）通胀水平。
- （五）董事会薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

## **第七章 附则**

**第二十条** 本制度未尽事宜，依照国家法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规、其他规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

**第二十一条** 本制度由董事会制定，经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责解释。

乐歌人体工学科技股份有限公司

2026年4月27日