

# 力盛云动（上海）体育科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善力盛云动（上海）体育科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，建立科学、规范、有效的激励与约束机制，充分调动其积极性和创造性，促进公司健康、可持续发展，维护公司及全体股东的合法权益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件及《力盛云动（上海）体育科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

**第三条** 公司对董事、高级管理人员实行年薪制，年薪制是指根据公司董事、高级管理人员的经营责任、经营风险、经营难度、经营业绩等因素确定其年度薪酬收入的一种分配方式。

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）责任原则：薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配，责权利统一；
- （二）竞争原则：薪酬水平与公司规模、业绩匹配，同时兼顾市场薪酬水平；
- （三）绩效原则：薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩，激励与约束相结合，短期薪酬与长期激励相结合。

### 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。公司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。

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。如有董事兼任高级管理人员，在董事会或薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或者讨论其薪酬时，该兼任高级管理人员的董事应当

回避。

**第六条** 董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

**第七条** 公司人力资源部、财务部门、董事会办公室等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬构成与标准

**第八条** 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、职务津贴及福利收入构成。

（一）基本薪酬：是董事及高级管理人员履行职责所领取的岗位报酬。由董事会薪酬与考核委员会根据公司的规模、董事及高级管理人员所承担的责任、风险程度、自身的市场价值及管理 ability 确定，并在董事及高级管理人员薪酬考核评价办法中予以明确。

（二）绩效薪酬：即奖励薪酬，是董事及高级管理人员根据公司经营状况之优劣所得的报酬。由薪酬与考核委员会根据董事及高级管理人员岗位责任设立考核指标，并依据企业经营业绩，绩效指标完成情况进行考核分配。

（三）中长期激励收入：即公司根据年度绩效考核结果，通过员工持股计划或者股权激励授予公司董事和高级管理人员的权益所得。

（四）职务津贴：经股东会批准，公司可另行向董事发放职务津贴；经董事会批准，公司可另行向高级管理人员发放职务津贴。

（五）福利收入：董事和高级管理人员的福利包括法定福利和补充福利，法定福利是指国家法律规定的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金等；补充福利是指由公司提供的除法定福利之外的福利。董事和高级管理人员的法定福利按国家有关规定办理，补充福利按公司的相关制度执行。

**第九条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

**第十条** 公司根据董事、高级管理人员的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的年度薪酬标准：

（一）在公司任职的非独立董事（包括职工代表董事）：根据非独立董事在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。公司董事同时在公司兼任高级管理人员或经营管理职务的，不另行领取董事津贴，其薪酬标准和绩效考核依据公司内部的薪酬制度和绩效考核办法执行。除董事长外，不在公司任职的董事不领取薪酬，按照相关规定履行职责所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

（二）独立董事在公司领取独立董事津贴，按照公司股东会审议确定的具体方案执行。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权产生的必要费用由公司承担。

（三）公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、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。公司高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

#### **第四章 绩效考核与薪酬发放**

**第十一条** 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以绩效考核为重要依据。绩效薪酬根据年度经营情况及考核结果确定和发放，其中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** 董事会薪酬与考核委员会负责组织董事、高级管理人员的绩效评价，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。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司内部薪酬制度确定及执行。

**第十四条** 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

**第十五条** 董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴

项目包括但不限于以下内容：

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

## **第五章 薪酬调整**

**第十六条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应调整以适应公司进一步发展的需要。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司年度经营效益，以经审计的营业收入、净利润等财务数据为核心指标；
- （二）行业薪酬水平及区域劳动力市场价格；
- （三）公司人员编制及人力资源规划；
- （四）上一年度薪酬执行情况及调整需求。

当上述因素发生重大变化时，公司董事会薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议并做出相应调整。

## **第六章 止付追索与责任约束**

**第十八条** 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。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员违反忠实义务或勤勉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负有过错的，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。

**第二十条** 公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权取消或扣减特定董事、高级管理人员当年绩效薪酬或津贴等的发放，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

1. 《公司法》第一百七十八条规定的不得担任公司董事、高级管理人员的；

2. 被中国证监会采取不得担任上市公司董事、高级管理人员的证券市场禁入措施的；

3. 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

4. 严重失职或者滥用职权的；

5. 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

6. 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第七章 附则

**第二十一条** 本制度未尽事宜或与现行的法律、行政法规、公司股票上市地证券监管规则及《公司章程》的规定有冲突的，以法律、行政法规、公司股票上市地证券监管规则及《公司章程》的规定为准。

**第二十二条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修订亦同。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责解释。

力盛云动（上海）体育科技股份有限公司

二〇二六年四月