

慕思健康睡眠股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总 则

第一条 为进一步规范慕思健康睡眠股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立完善激励约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》及《慕思健康睡眠股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）及其他有关法律法规和规范性文件的规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事（包括非独立董事及独立董事）和高级管理人员。高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬的确定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。

第二章 薪酬管理机构与工资总额决定机制

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

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 公司人力资源中心及证券事务部负责配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第六条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额结合薪酬标准、公司经营业绩、外部市场薪酬水平及个人履职情况等因素综合确定。

第三章 薪酬结构

第七条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1、在公司任职的非独立董事（含职工董事），按照本制度第八条高级管理人员薪酬方案领取薪酬。

2、不在公司担任除董事外的其他任何工作岗位的非独立董事，不在公司领取薪酬。

（二）独立董事

独立董事薪酬（津贴）标准依据股东会决议执行发放。

第八条 公司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 50%。

第四章 绩效考核

第九条 公司董事、高级管理人员根据其在公司担任的工作岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度考核后领取薪酬。

第十条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

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应当以绩效评价为重要依据。

第五章 薪酬发放、止付追索

第十二条 公司独立董事的津贴按季度发放。

第十三条 在公司任职的非独立董事（含职工董事）、高级管理人员的基本薪酬按月发放。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，按各考核周期进行考核发放，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。

公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额。

第十四条 公司董事因换届、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、高级管理人员薪酬体系应服务于公司的发展战略及长期目标，随着公司经营状况的变化而作出相应的调整。公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

- （一） 公司实际经营情况及发展战略；
- （二） 公司发展战略及组织架构调整；
- （三） 同行业薪酬增幅水平；
- （四） 通胀水平等宏观经济影响因素；
- （五） 董事会或董事会薪酬与考核委员会认为必要的其他因素。

公司董事及高级管理人员的薪酬调整由董事会薪酬与考核委员会提出，并履行相关审议程序后实施。

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。

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。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件以及《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》的规定为准。

第十八条 本制度由董事会负责解释和修订。

第十九条 本制度自股东会审议通过后生效，修订时亦同。