

上海飞乐音响股份有限公司

薪酬管理制度

(2026年)

第一章 总则

第一条 制定目的与依据

为建立健全公司科学、规范的薪酬管理与激励约束机制，充分调动上海飞乐音响股份有限公司（简称“公司”）职工的积极性和创造性，有效提升公司治理水平和经营效益，实现公司可持续发展，现根据有关政策法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 适用范围

本办法适用于与公司建立劳动关系或聘任关系的全体员工，包括公司董事及高级管理人员。本制度所称高级管理人员，是指《公司章程》中规定的高级管理人员。

第三条 管理原则

（一）坚持统一规则与分类管理。完善与企业行业性质、股权结构和选任方式相匹配的差异化薪酬分配机制，形成基本规则统一、责任主体明确、监管与自律相结合的薪酬管理体系。

（二）坚持业绩导向与市场对标。建立健全符合企业战略、与市场规则相适应、客观全面反映业绩水平的综合评价办法及薪酬激励制度。坚持业绩与薪酬双对标，完善责、权、利相统一的激励约束机制，增强企业发展活力。

（三）坚持内外公平与科学管理。对内保证在同一层级不同企业之间的相对公平性，对外保证在行业内具有一定竞争力。建立健全薪酬监督管理机制和信息公开制度，实现“以岗定薪”“以能定薪”“以绩定薪”。

第二章 薪酬管理体系

第四条 薪酬构成

公司根据《中华人民共和国劳动法》、《上海市企业工资支付办法》等法律法规，制订薪酬福利与社会保险条款。公司根据员工对组织的贡献来公平地确定薪酬福利，吸引、激励关键和优秀员工。

员工的薪酬分成固定部分和浮动部分。固定部分指基本工资、福利和津贴；浮动部分指绩效薪酬和其他特殊约定（含任期激励薪）。

公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励和员工持股等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第五条 发放办法

（一）基本工资根据其与公司签署的劳动合同、具体任职岗位等领取，按月发放。

绩效薪酬根据考核结果发放，对未达到绩效考核标准的员工，扣除部分或全部绩效薪酬。

其他特殊约定根据相关约定执行。

（二）福利包括但不限于养老保险、公积金、医疗保险、失业保险、产假、带薪休假等国家规定的福利政策。

第六条 工资总额决定机制

公司按照工资与效益联动机制确定工资总额，工资总额增幅原则上不超过经济效益增幅。公司工资总额预算方案的具体编制、决定、调整及清算程序，应严格按照《公司人工成本及工资总额管理规定》执行。

第七条 薪酬分配原则

公司在确定薪酬分配方案时，应当结合行业水平、发展策略、岗位价值、公司发展阶段、经营状况、市场薪酬水平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、生产一线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。

第三章 薪酬管理

第八条 薪酬与考核委员会主要职责

公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律法规和公司章程规定的其他事项。

第九条 薪酬核定

公司董事薪酬方案由股东会决定。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审批，向股东会说明。

亏损公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

(一)董事薪酬

在公司担任高级管理人员或其他全职职务的非独立董事，不单独领取董事薪酬。兼任公司高级管理人员的，其薪酬按高级管理人员薪酬标准执行。兼任其他全职职务的，按其所任职务领取薪酬。

不与本公司签订劳动合同且不在本公司担任除董事以外其他工作职务的非独立董事，不在本公司领取薪酬。如需领取董事薪酬，应当由股东会决定。

独立董事除津贴外，不再领取其他薪酬。

独立董事因出席公司相关会议的差旅费，以及依照《公司章程》行使职权时所产生的其他费用由公司承担。

（二）高级管理人员及一般员工薪酬

公司高级管理人员的薪酬一般包括基本年薪、绩效年薪、任期激励薪等。绩效年薪与公司年度经营业绩考核结果挂钩，根据年度经营业绩考核结果兑现。任期激励薪与公司任期经营业绩考核结果挂钩，根据任期经营业绩考核结果兑现。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。

公司一般员工的薪酬核定和管理参照《人力资源管理制度》执行。

第十条 绩效评价

董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。必要时公司可以委托第三方开展绩效评价。董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

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 绩效薪酬递延支付

公司对董事、高级管理人员以及对公司经营有持续或重大影响岗位的人员，可以建立绩效薪酬递延支付机制。

递延支付方案由董事会薪酬与考核委员会制订。

第十二条 薪酬追索与扣回

公司依法依规建立并执行薪酬追索扣回制度。

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。

董事、高级管理人员离职后，如发现其在任职期间存在上述应当追索扣回薪酬的情形，公司仍有权向其追索。

第十三条 其他薪酬管理事项

公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

公司聘请的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评控制的有效性，以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第四章 附则

第十四条 解释

本制度由公司董事会负责解释。

第十五条 其他

本制度未尽事宜，或与有关法律法规、规范性文件和《公司章程》不一致的，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等有关规定执行。公司现行有效的《人工成本及工资总额管理规定》、《企业领导班子

和领导人员任期综合考核评价办法》等制度，其内容与本制度及上位法不冲突的，继续有效。

第十六条 生效

本办法经公司股东会审议通过生效，修改时亦同。