

力盛云动（上海）体育科技股份有限公司

2025 年度董事、监事及高级管理人员薪酬方案

为进一步完善公司激励与约束机制，充分调动公司董事、监事及高级管理人员的工作积极性，激励其继续为公司股东利益最大化勤勉尽责。公司董事会薪酬与考核委员会及董事会办公室参照行业薪酬水平并结合本公司的实际情况，制订并提议本方案。

一、本方案适用对象：在公司领取薪酬的董事、监事及高级管理人员

二、本方案适用期限：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

三、薪酬原则

1、责任原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及权责相结合等因素确定薪酬标准。

2、竞争原则：薪酬水平需参照同行业及同地区类似上市公司标准，保持公司薪酬的吸引力及在市场上的竞争力。

3、绩效原则：薪酬标准以业绩为基础确定，薪酬包含现金收入和长期激励收入，其中现金收入包括固定薪酬和年终奖。

四、薪酬构成及标准

1、公司董事薪酬标准

（1）在公司担任管理职务的非独立董事，依据其与公司签署的相关合同、在公司担任的职务和实际负责的工作，公司薪酬管理制度下领取薪酬，并享受公司各项社会保险及其它福利待遇，公司不再另行支付非独立董事津贴。

（2）未在公司担任任何管理职务,且未与公司就其薪酬或津贴签署任何书面协议的非独立董事，不从公司领取任何薪酬、津贴,也不在公司享有任何福利待遇。

（3）独立董事按公司规定享受每人每年度人民币 5 万元（税前）的独立董事津贴，并不再从公司领取其它薪酬或享有其它福利待遇，该等独立董事津贴按月度发放。

2、公司监事薪酬标准

(1) 在公司任职的监事,依据其与公司签署的《劳动合同》、在公司担任的职务,在公司薪酬管理制度指导下领取员工薪酬,并享受公司各项社会保险及其它福利待遇,不再额外领取监事津贴。

(2) 不在公司任职的监事,不从公司领取任何薪酬、津贴,也不在公司享有任何福利待遇。

3、公司高级管理人员薪酬标准

目前在公司任职的高级管理人员的薪酬标准需在公司的薪酬制度指导下制定;高级管理人员需要参与绩效考核,其考核结果跟公司实际经营业绩、个人基于职务的履职情况和责任目标完成情况挂钩;绩效考评结果作为其薪酬总包的发放依据。公司将按期发放高级管理人员薪酬。

五、其他事项

1、公司高级管理人员薪酬包括现金收入和长期激励收入;其中现金收入包括每月固定薪酬和年终奖。年终奖是否发放以及具体发放金额需根据公司当年的经营业绩以及高级管理人员的个人业绩考核情况而定,具有不确定性,实际支付的金额会有浮动。

2、上述基本薪酬金额为税前金额,公司将按照国家和公司的有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险、住房公积金等费用,剩余部分按月发放给个人。

3、公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的,按其实际任期计算并予以发放。

4、根据相关法律、法规及《公司章程》的要求,上述高级管理人员薪酬自第五届董事会第八次会议审议通过之日生效,董事和监事薪酬须提交 2024 年度股东大会审议通过方可生效。

力盛云动(上海)体育科技股份有限公司
董事会
二〇二五年四月二十二日