

浙江聚力文化发展股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为规范浙江聚力文化发展股份有限公司（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和约束机制，提高公司经营管理水平，促进公司稳健经营和持续发展，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、规范性文件以及《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 本薪酬管理制度适用公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

- （一）公司全体董事：包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员：包括总经理、副总经理、财务总监（财务负责人）、董事会秘书和《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）合规性原则：严格遵守国家及地方法律、法规、规范性文件的规定；
- （二）责权利对等原则：薪酬水平与董事、高级管理人员的岗位职责、履职能力、工作成效及公司经营业绩紧密挂钩，体现“责、权、利”相统一；
- （三）激励与约束并重原则：既要通过薪酬激励激发董事、高级管理人员的经营管理活力和创新动力，也要通过绩效与履职评价、薪酬追索等机制防范履职风险，约束违规行为；
- （四）长远发展原则：与公司可持续发展相协调，兼顾短期经营目标与长期发展战略需要。

第二章 薪酬管理机构

第四条 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。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第五条 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。

第六条 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。

第七条 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。

第八条 公司人力资源、财务等相关部门和人员应配合董事会薪酬与考核委员会的相关工作。

第三章 薪酬构成及考核

第九条 本制度所指薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等。公司董事和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。

第十条 公司董事薪酬采取固定津贴制度：

(一) 公司董事（包括独立董事）实行固定津贴，津贴标准由公司股东会审议决定；

(二) 除担任公司董事、董事会专业委员会委员外，在公司及公司下属控股子公司担任其他职务并领取工资的董事不发放董事津贴。

(三) 在公司及公司下属控股子公司担任除公司董事、董事会专业委员会委员以外职务的董事、高级管理人员按照所在岗位的薪酬标准、考核制度或劳动合同执行。

第十一条 高级管理人员薪酬构成：

（一）高级管理人员的薪酬原则上由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入三部分构成；

（二）高级管理人员基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，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；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，具体根据公司所在行业发展情况、竞争状况、公司发展战略和实际需要等因素决定；

（三）高级管理人员在公司下属控股子公司同时担任其他职务的，按照其工作内容单独或同时适用公司或下属控股子公司的薪酬和考核制度。

第十二条 公司根据发展需要、实际情况可以对董事、高级管理人员实行特殊的薪酬决定机制、不与公司经营业绩挂钩，但需由董事会薪酬与考核委员会审核确认。

第十三条 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。

第十四条 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、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。

第十五条 公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，上市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。

第十六条 在董事会或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。

第十七条 公司发生亏损时，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。

第十八条 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。

第四章 薪酬发放及止付追索

第十九条 公司董事津贴依据股东会决议确定的标准按月发放。

第二十条 公司高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效薪酬在绩效评价完成后发放于在下一年度发放，具体比例及发放数额由董事会薪酬与考核委员会根据公司年度业绩达成情况和绩效评价后支付。

第二十一条 绩效评价应当依据经审计的财务数据开展，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。

第二十二条 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。

第二十三条 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，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

第二十四条 董事、高级管理人员的薪酬或津贴应依法缴纳个人所得税。

第五章 其他事项

第二十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬有关事项可以依据行业发展情况、竞争状况、通货膨胀水平、公司发展战略和实际需要等因素进行调整，进行调整时应当按照本制度及其他有关规定开展审议程序。

第二十六条 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。

第二十七条 公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进上市公司可持续发展，不得损害上市公司及股东的合法权益。

第六章 附 则

第二十八条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》等有关规定执行。本制度如与国家日后颁布的有关法律、行政法规、部门规章或经修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》等规定为准，并及时对本制度进行修订。

第二十九条 本制度由公司董事会负责解释和修改。

第三十条 本制度经董事会审议通过后，需提交股东会审议通过后生效，修改时亦同。

浙江聚力文化发展股份有限公司

二〇二六年四月