

江苏综艺股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026 年制订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善江苏综艺股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上海证券交易所股票上市规则》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件以及《江苏综艺股份有限公司章程》（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 本制度适用于公司董事、高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）总体薪酬水平与公司经营规模、业绩相匹配；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，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、行权益条件的成就；
- （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、行政法规、中国证监会规定和本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 公司董事薪酬方案由股东会审议决定。高级管理人员的薪酬方案由董事会审议并批准。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。

第六条 公司人力资源部配合董事会及薪酬与考核委员会办理董事及高级管理人员薪酬管理的具体事务。

第三章 薪酬标准及调整

第七条 工资总额决定机制：公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、市场薪酬水平、岗位价值、行业特性、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

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。

第八条 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

（一）非独立董事（含职工董事）

（1）同时兼任高级管理人员的非独立董事，按高级管理人员标准执行。

（2）同时兼任公司其他非高级管理人员职务的董事按照相应的岗位领取职务薪酬，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定。

（3）未担任管理职务的董事，因履职产生的费用由公司承担，除此之外不单独领取董事津贴。

（二）独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，津贴标准由公司股东会审议决定通过后按年发放。独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费，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。除上述津贴外，公司独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得额外的、未予披露的其他利益。

（三）高级管理人员：薪酬标准由基本薪酬、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。

（1）基本薪酬：根据具体工作内容及所承担的责任、风险、压力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

（2）绩效薪酬：结合公司年度经营业绩目标完成情况和个人绩效考核结果确定，按照

公司相关薪酬制度执行发放。

(3) 中长期激励收入：公司可以根据相关法律法规和激励需要，通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括符合条件的董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励，具体激励方案按照相关法律法规和公司的激励制度执行。

公司非独立董事和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。

公司应当确定非独立董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第九条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并可随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。若公司遇有外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，董事会有权根据具体情况对本制度提出修订方案。

第十条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬变化水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第十一条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事及高级管理人员的薪酬的补充。

第四章 薪酬发放及止付追索

第十二条 公司董事、高级管理人员领取的薪酬或津贴（如有）均为税前金额，公司依照有关法律、法规和规范性文件的规定，代扣代缴个人所得税等个人应承担缴纳部分后予以发放。

第十三条 公司董事和高级管理人员因董事会换届、改选、任期内辞任或正常工作变动需要而离任，公司按照实际任期计算和发放薪酬或津贴。

第十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对内部董事、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。

公司内部董事、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。

第十五条 公司董事和高级管理人员执行公司职务时违反法律、行政法规或者《公司章程》的规定，给公司造成损失的，应当承担赔偿责任。

第五章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与国家有关法律、行政法规、规章、规范性文件的规定有冲突的，或本制度所依据的相关法律、行政法规、规章及其他规范性文件发生修改时，以国家有关部门或机构最新实施的法律、行政法规、规章及规范性文件为准。

第十七条 本制度解释权属于公司董事会。

第十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。本制度追溯至 2026 年 1 月 1 日起实施。

江苏综艺股份有限公司

二零二六年四月