

大晟时代文化投资股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬及考核管理制度

第一章 总则

第一条 为建立健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创新性，提升公司业务经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上市公司章程指引（2025年修订）》等法律法规及公司《章程》的相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用本制度的人员包括：公司董事（包括独立董事及非独立董事）以及总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及董事会认定的其他高级管理人员（以下简称“高级管理人员”）。

第三条 年度薪酬管理遵循的原则：

- （一）坚持按劳分配的原则；
- （二）激励与约束相结合的原则；
- （三）与公司经营效益相关联的原则；
- （四）长远发展的原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （五）年度薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责决定董事的报酬事项。

公司董事会负责决定高级管理人员的报酬事项。

公司董事会下设的薪酬与考核委员会是公司董事、高级管理人员薪酬制定与考核的指导管理机构。在董事会授权下，依据《公司章程》等相关规定，薪酬与考核委员会以企业经济效益为出发点，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，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议；对本制度项下需止付追索的事项启动薪酬止付及追索程序。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。

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。高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司人力资源、财务等相关部门负责依据薪酬方案具体实施。

第三章 薪酬构成及发放

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬的构成：

1、公司独立董事在公司领取固定的独立董事津贴，除此以外不再另行发放薪酬；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

2、未在公司担任实际职务的外部董事，公司发放一定金额的津

贴，其工作津贴结合公司规模、市场行情等因素，由公司与其个人协商确定，除此之外不在公司享受其他收入及社会保险待遇。外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

3、公司内部董事薪酬标准和绩效考核依据其所兼任的高级管理人员或其他职务对应的薪酬与考核管理办法执行，同时公司发放一定金额的津贴。

4、公司高级管理人员薪酬基本薪酬和绩效薪酬、中长期激励收入（如有）三部分组成，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%。绩效薪酬和中长期激励收入以其签订的年度目标责任书为基础，与公司年度经营业绩相挂钩，年终由公司董事会薪酬与考核委员会考核评定。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。公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后支付。

第六条 公司董事、高级管理人员的薪酬不包括期权计划、持股计划、政府奖励、福利津贴及其他激励、奖励、补贴等。除本制度规定的薪酬外，董事会薪酬与考核委员会还可以选择其他一种或几种方式用于激励。

第七条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内离职、退休等原因离任时，其薪酬依据实际任期、聘用合同、公司章程和相关规定计算津贴或薪酬并予以发放。

第八条 公司董事、高级管理人员在职期间，如出现以下情况的任何一种，则视情节扣除全部或部分薪酬或津贴：

（一）严重违反公司各项规章制度、严重损害公司利益的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处分或者被上海证券交易所予以公开谴责或者宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的。

第九条 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，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。

第十条 公司董事及高级管理人员的年度薪酬根据本制度规定进行考核及核算确认，并按照中国证监会、上海证券交易所的有关规定在年度报告中予以披露。

第四章 绩效考核及薪酬调整

第十一条 公司薪酬与考核委员会根据年度经营目标制定公司高级管理人员的年度业绩指标，并以书面形式确认考核内容。

第十二条 根据年度绩效考核方案和年度审计报告，薪酬与考核委员会将讨论公司高级管理人员的年度绩效考核评价结果。

第十三条 被考核人员如对考核和评价有异议，可在收到通知后一周内向薪酬与考核委员会提出申诉，由薪酬与考核委员会处理；如对处理结果仍不认可，可向董事会提出申诉，由董事会进行最终裁定。

第十四条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并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进一步发展的需要。

第十五条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整按照公司薪酬管理制度执行，主要调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平：通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

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

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整。

第十六条 公司董事、高级管理人员薪酬或津贴标准的调整方案由薪酬与考核委员会负责拟定。董事薪酬方案的调整由董事会审议，并经股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬方案的调整经董事会审议通过后实施。

第五章 止付追索

第十七条 公司因财务造假等错报对财务进行追溯重述时，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。

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

第十八条 本制度未尽事宜，依照国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定执行；本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

第十九条 除本制度外，公司制定的其他有关董事、高级管理人员薪酬制度的规定与本制度具有同等效力，如有与本制度有冲突的内容，按本制度相关规定执行。

第二十条 本制度经公司股东会批准后执行，并由董事会负责解释和修订。

大晟时代文化投资股份有限公司董事会

2026年4月