

浙报数字文化集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步建立与完善浙报数字文化集团股份有限公司（以下简称“浙数文化”或“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，充分发挥薪酬的激励作用，有效调动公司董事、高级管理人员的积极性，促进国有资产保值增值和高质量发展，为公司和股东创造更大效益，根据相关法律、法规、部门规章、规范性文件、上海证券交易所规则以及《浙报数字文化集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。高级管理人员包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、首席技术官（CTO）及《公司章程》规定的其他高级管理人员。独立董事不适用本制度中关于薪酬的规定。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）激励性原则：按照责权利相统一的要求，建立董事、高级管理人员的经营管理业绩与激励约束机制相结合的考核分配制度，其薪酬与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

(二) 市场性原则：根据行业水平、发展策略及岗位价值等因素，适应公司数字化转型发展的要求，合理确定公司董事、高级管理人员的薪酬水平，激励董事、高级管理人员有效履行职责。

(三) 合法性原则：严格遵守和执行国家及省有关政策规定，依法对董事、高级管理人员进行考核分配。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查公司董事、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、上海证券交易所相关规定及《公司章程》规定的其他事项；

(五) 董事会授权的其他事项。

公司董事会薪酬与考核委员会根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案由股东会决定；公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明。

第五条 人力资源管理部门、财务管理部门等相关部门，在文书起草、数据提供等方面配合薪酬与考核委员会做好有关工作。

第三章 薪酬构成

第六条 公司董事的薪酬构成：

（一）担任公司高级管理职务的非独立董事，其薪酬构成与绩效考核按其所担任的职务及履职情况，依据公司高级管理人员考核与薪酬分配方案执行，在公司取酬；股东单位委派但未担任公司高级管理职务的非独立董事，公司不发放薪酬和董事津贴。

（二）职工董事，其薪酬构成与绩效考核按其所担任的职务及履职情况，主要依据任职单位考核与薪酬分配制度执行，在任职单位取酬。

（三）独立董事，实行津贴制，定期领取固定津贴，具体标准由股东会审议批准实施。

第七条 公司高级管理人员薪酬由基本工资、绩效工资和中长期激励收入等构成，其中绩效工资占比原则上不低于年度工资总水平的60%。进一步强化薪酬业绩联动，突出业绩导向，明确公司总经理的薪酬总水平原则上不高于当年最高制度薪酬的3倍；若公司当年社会（经济）效益下降或业绩完成值低于上一年的，公司高级管理人员绩效工资原则上应

下降或不得增长。

（一）基本工资：根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平、公司主要经营指标完成情况确定。

（二）绩效工资：高级管理人员绩效工资主要与公司经营业绩指标、重点工作任务、党的建设和社会效益等指标相挂钩，每年根据公司年度各项指标完成情况和高级管理人员履行职责的情况考核确定。

（三）中长期激励收入：根据公司中长期经营业绩及高级管理人员贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案，并按相关要求需进行报批。

第四章 考核评价

第八条 公司董事、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，也可以委托第三方开展绩效评价。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。

公司独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况。

第九条 公司董事、高级管理人员的绩效工资和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。预留董事、

高级管理人员一定比例的绩效工资在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十条 建立公司高级管理人员绩效工资递延支付机制，按照高级管理人员年度绩效工资的15%实行递延支付，原则上在考核结束后3年内按4:3:3逐年兑现。

第五章 薪酬发放

第十一条 在公司任职的非独立董事按照公司内部考核与薪酬分配相关制度执行，高级管理人员的薪酬发放按照高级管理人员考核与薪酬分配方案执行。独立董事津贴从股东会通过当日起计算，原则上按季度进行发放。

第十二条 公司董事及高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十三条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按照其实际任期和绩效计算薪酬并予以发放。

第六章 薪酬止付追索

第十四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员启动止付追索程序。

第十五条 公司董事、高级管理人员若出现重大失误、受党纪政纪处分、违反收入分配纪律等行为的，或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，应当根据董事、高级管理人员所承担责任、造成损失和受处罚情况，追索扣回部分或全部薪酬，并停止支付尚未支付的部分或全部薪酬。追索扣回期限原则上与相关责任人的违法违规行为发生期限一致，追索扣回范围适用于已离职和退休的董事、高级管理人员。

第七章 附则

第十六条 本制度未尽事宜或者本制度与有关法律、法规、部门规章、规范性文件、上海证券交易所规则或者《公司章程》发生冲突的，按有关法律、法规、部门规章、规范性文件、上海证券交易所规则或者《公司章程》执行。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释和修订，自股东会审议通过之日起实施。

浙报数字文化集团股份有限公司

2026年6月29日