

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步健全锋尚文化集团股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，完善董事、高级管理人员的薪酬管理事宜，保障公司董事、高级管理人员依法履行职责，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规及《锋尚文化集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）坚持激励与约束相统一，薪酬与风险、责任相一致；
- （二）坚持薪酬与公司经营业绩及工作职责、工作目标完成情况挂钩；
- （三）坚持效率优先、兼顾公平；
- （四）坚持薪酬与公司长远利益和可持续发展相结合。

第二章 管理机构与决策程序

第四条 董事会薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，对董事会负责，其主要职责如下：

- （一）制定公司董事及高级管理人员的绩效考核标准并进行考核；
- （二）制定公司董事及高级管理人员的薪酬政策与实施方案，明确薪酬确定依据和具体构成；
- （三）组织董事及高级管理人员的绩效评价。

第五条 公司董事及高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会负责拟定。

其中，董事（除独立董事、外部董事）的薪酬方案，经董事会审议通过后，提交股东会批准，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。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

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。公司人力资源部配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

第三章 薪酬的构成和标准

第六条 公司董事（除独立董事、外部董事）、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬以绩效导向为核心，根据公司经济效益、部门业绩指标达成情况及个人的工作业绩表现等因素综合评估。

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。公司应当确定董事及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。

公司独立董事以及外部董事实行固定津贴制，薪酬根据市场情况及双方意愿协商确定，但需根据规定履行披露义务；独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第七条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事及高级管理人员进行激励，激励的主要原则基于相应的岗位职责的履行程度，年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项按照有关法律、法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

第四章 薪酬发放与止付追索

第八条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬管理制度执行。

第九条 公司董事、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。

第十条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第十一条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应有所下降，如未相应下降，应当披露原因。

第十二条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权不予发放其当期及未支付的绩效薪酬、津贴及中长期激励收益；在其离任后，发现其在任职期间存在下列情形的，公司有权追索其相应期间已支付的绩效薪酬、津贴及中长期激励收益：

- （一）因涉嫌违法违规被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的；
- （二）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

- (三) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的;
- (四) 违反忠实勤勉义务, 严重损害公司利益的;
- (五) 公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

第十三条 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。

第五章 薪酬调整

第十四条 公司的薪酬体系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的进一步发展需要。

第十五条 公司实行按岗定薪、薪随岗变、易岗易薪的调薪原则。公司董事、高级管理人员的薪酬调整按公司薪酬管理制度执行。

第十六条 经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、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜或本制度生效后颁布、修改的法律法规、行政规章、规范性文件与本制度相冲突的, 以法律法规、行政规章、规范性文件的规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释和修订, 自公司股东会审议通过之日起生效实施, 修改时亦同。