

宋城演艺发展股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善宋城演艺发展股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，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》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件和《宋城演艺发展股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，并结合公司实际情况制定本制度。

第二条 本制度适用人员为《公司章程》规定的董事及高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则：收入水平符合公司规模与业绩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则：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：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：薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 股东会负责审议董事的薪酬方案，并予以披露；董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案，向股东会说明并予以披露。

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事及高级管理人员的薪酬方案向董事会提出建议。

第六条 董事会薪酬与考核委员会负责组织董事及高级管理人员的绩效评价，在董事会或者董事会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。公司可以委托第三方开展绩效评价。

第七条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成与标准

第八条 公司以年度经营计划和经营成果、发展战略和薪酬策略为基础，参考行业及地区薪酬水平，综合考虑提高劳动生产率和人工成本投入产出率等情况，合

理确定工资总额。

第九条 公司结合行业水平、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、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。

第十条 公司根据董事、高级管理人员的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的薪酬标准：

（一）独立董事：实行固定津贴制，津贴标准由董事会拟定，提交股东会审议，独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事（含职工代表董事）：在公司担任职务的非独立董事按其岗位、绩效情况领取薪酬，不再另行领取董事津贴；未在公司担任其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬及董事津贴。兼任高级管理人员的非独立董事，按就高不就低原则领取薪酬，不重复计算。

（三）高级管理人员：根据高级管理人员在公司担任的具体经营管理职务，按公司相关年度薪酬方案领取薪酬。

第十一条 非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，基本薪酬主要结合公司产业规模和岗位职责，参考行业及地区薪酬水平确定，绩效薪酬与公司业绩及个人绩效目标的完成情况挂钩。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%。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。

第十二条 本制度所规定的董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等中长期激励收入以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等，具体方案根据国家相关法律、行政法规等另行确定。

第十三条 董事、高级管理人员按照规定履职而发生的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬的发放与止付追索

第十四条 独立董事津贴按季发放；非独立董事、高级管理人员的基本薪酬一般按月发放，绩效薪酬的发放按照公司相关薪酬制度执行，其中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。

第十五条 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期和实际绩效计算并予以发放。

第十六条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

第十七条 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。

第十八条 董事及高级管理人员在任职期间，发生下列情形之一时，董事会薪酬与考核委员会应评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索，并向董事会提出建议：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）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；
- （三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职；
- （四）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

董事会有权根据薪酬与考核委员会的评估建议，决定是否对特定人员扣减、不予发放其当年未发放的绩效薪酬及中长期激励收入，或追回其已发放的部分或全部绩效薪酬及中长期激励收入。

第十九条 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。

第二十条 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

第二十一条 公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动情况以及公司经营发展战略及个人岗位调整或职务变化等，相应调整董事及高级管理人员的薪酬标准。

第二十二条 董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）所在地区、同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集所在地区、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、发展战略；

(四) 公司组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第六章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，依照国家相关法律法规、《公司章程》及其他有关规定执行；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。

第二十四条 本制度由公司董事会负责修订和解释，经公司股东会审议通过后生效实施，修改时亦同。

宋城演艺发展股份有限公司

二〇二六年四月