

浙报数字文化集团股份有限公司

2026 年第一次临时股东会

文件

2026 年 7 月 31 日

浙报数字文化集团股份有限公司

2026 年第一次临时股东大会议程

召开方式：本次股东会采取现场结合网络投票的方式

召开时间：2026 年 7 月 31 日 14 点 30 分

召开地点：浙江省杭州市拱墅区储鑫路 15 号浙报数字文化科技园 A 座 3 楼 306 会议室

主 持 人：董事长 童杰

宣读股东会议事规则及注意事项

董事会秘书 梁楠

议程：

序号	议案	报告人
1	关于修改《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》的议案	潘亚岚
2	关于公司董事2026年度考核与薪酬分配方案	潘亚岚
3	关于公司拟变更公司名称、经营范围并修订《公司章程》的议案	何锋
4	听取：关于公司高级管理人员2026年度考核与薪酬分配方案	潘亚岚
5	股东提问及解答	
6	会议表决	
7	宣布会议表决结果	
8	见证律师宣读法律意见书	

浙报数字文化集团股份有限公司

股东会议事规则及注意事项

为了维护广大投资者的合法权益，确保股东在本次会议期间依法行使权利，确保本次股东会的正常秩序和议事效率，根据公司《股东会议事规则》，对股东会召开及表决等有关事项说明如下：

一、董事会在股东会的召开过程中，应当以维护股东的合法权益，确保会议正常秩序和议事效率为原则，认真履行法定职责。

二、股东参加股东会，依法享有表决权等各项权利，并认真履行法定义务。不得侵犯其他股东权益，不得扰乱会议的正常秩序。股东行使表决权须提前予以登记，登记办法详见上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）或《上海证券报》披露的股东会召开通知。

三、股东会设立秘书处，具体负责会议有关程序方面的事宜。

四、股东会设“股东提问”议程。股东要求向公司董事会或高级管理人员提问，应将有关问题和意见填在征询表上，并交会议秘书处登记。问题及意见以十人为限，超过十人时，会议秘书处取持股数最多的前十位股东的提问。

五、股东提问的内容应围绕股东会的主要议案，会议主持人指定有关人员有针对性地回答股东提出的问题，每个问题回答的时间一般不超过五分钟。

六、股东会采用投票表决的方式进行表决。会议表决时，股东不得进行提问和发言。

七、股东应听从会议工作人员劝导，共同维护好股东会秩序和安全。

文件一

浙报数字文化集团股份有限公司

关于修改《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》 的议案

各位股东：

为进一步建立与完善公司董事、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、中国证监会《上市公司治理准则》、上海证券交易所规则以及《公司章程》的规定，同时结合上级主管单位关于薪酬管理相关文件精神，拟修改《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》。具体修改内容如下：

序号	修改前	修改后
1	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。
2	第六条 公司董事的薪酬构成： （一）在公司任职的非独立董事根据其 在公司所担任的职务，严格按照其任职 岗位的薪酬管理相关规定执行，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。 （二）未在公司任职的非独立董事原则 上不在公司领取薪酬和津贴。 （三）公司独立董事领取固定津贴，具 体标准由股东会审议。	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。

3	第七条 公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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。 （一）基本薪酬：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）绩效薪酬：高级管理人员绩效薪酬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。	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。
4	新增	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。
5	第十条 在公司任职的非独立董事按照公司内部的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及薪酬分配方案执行。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。	第十一条 在公司任职的非独立董事按照公司内部的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。
6	第十三条 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、高级管理人员启动绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。	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。
7	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。 第十五条 公司董事、高级管理人员违	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

	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。	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。
8	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生效。	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 。
9	基本薪酬、绩效薪酬	基本工资、绩效工资
10	涉及条款序号变化的, 根据最终修订结果一并调整	

《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》全文已在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露, 请查阅。

请各位股东审议。

浙报数字文化集团股份有限公司董事会

文件二

浙报数字文化集团股份有限公司 关于公司董事 2026 年度考核与薪酬分配方案

各位股东：

为进一步完善公司董事的考核与薪酬分配，使公司董事更好地履行勤勉尽责义务，促进公司持续、健康、稳定发展，切实维护公司与股东的权益，现对公司董事 2026 年的考核与薪酬分配提出如下方案：

1. 董事长、控股股东委派的董事，不在公司领取薪酬。
2. 董事何锋兼任公司总经理，按《浙报数字文化集团股份有限公司高级管理人员 2026 年度考核与薪酬分配方案》进行考核与薪酬分配。
3. 职工董事按公司内部的考核与薪酬分配制度进行考核与薪酬分配。
4. 独立董事实行津贴制，津贴标准为 15 万元/年（含税），按季发放。独立董事按《公司法》《公司章程》等规定行使职权所必需的费用，由公司承担。

请各位股东审议。

浙报数字文化集团股份有限公司董事会

文件三

浙报数字文化集团股份有限公司 关于公司拟变更公司名称、经营范围 并修订《公司章程》的议案

各位股东：

2026年是“十五五”规划开局之年，省委省政府深入推进科技强省战略，《浙江省国民经济和社会发展第十五个五年规划纲要》明确提出完善文化科技创新体系、深化文化和科技融合改革。公司锚定作为文化产业高质量发展的科技驱动器定位，不断推进“文化+科技”的深度融合。为更好地契合公司未来发展目标和战略定位，大力推进新一轮产业发展，公司拟变更公司名称为“浙数文化科技集团股份有限公司”，并结合本次名称变更及公司业务发展需要相应调整经营范围，同时修订《公司章程》。具体汇报如下：

一、关于变更事项及章程修订的内容

公司拟变更公司中文名称为：浙数文化科技集团股份有限公司；集团名称为：浙数文化科技集团；英文名称为：ZHEJIANG DIGITAL CULTURE TECHNOLOGY GROUP CO.,LTD.

证券简称“浙数文化”、证券代码“600633”保持不变。

同时公司拟结合本次名称变更及公司业务发展需要相应调整经营范围，并修订《公司章程》，具体内容如下：

序号	修订前	修订后
1	第三条 公司根据《党章》规定，设立 中国共产党浙报数字文化集团股份有限公司委员会 （以下简称“公司党委”），健全中国共产党的基层组织体系，建立党的工作机构，配备党务工作人员，切实加强党的领导。	第三条 公司根据《党章》规定，设立 中国共产党浙数文化科技集团股份有限公司委员会 （以下简称“公司党委”），健全中国共产党的基层组织体系，建立党的工作机构，配备党务工作人员，切实加强党的领导。
2	第五条 公司注册名称： 浙报数字文化集团股份有限公司 ；集团名称： 浙报数字文化集团 ；英文全称： ZHEJIANG DAILY DIGITAL CULTURE GROUP CO.,LTD.	第五条 公司注册名称： 浙数文化科技集团股份有限公司 ；集团名称： 浙数文化科技集团 ；英文全称： ZHEJIANG DIGITAL CULTURE TECHNOLOGY GROUP

		CO.,LTD.
3	第十五条 经公司登记机关核准，公司的经营范围是：文化产业投资、投资管理（未经金融等监管部门批准，不得从事向公众融资存款、融资担保、代客理财等金融服务）及咨询服务，版权信息咨询服务，经营性互联网文化服务（凭许可证经营），计算机软硬件、网络技术的技术开发、技术咨询、技术服务，数据技术服务，增值电信业务（详见《中华人民共和国增值电信业务经营许可证》），设计、制作、代理、发布国内各类广告，组织文化艺术交流活动，会展服务，培训服务（不含办班培训），经营进出口业务，工艺美术品、文体用品、办公用品的销售。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）	第十五条 经公司登记机关核准，公司的经营范围是：一般项目：技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；软件开发；数字技术服务；数字内容制作服务（不含出版发行）；数字文化创意内容应用服务；数字文化创意软件开发；数字创意产品展览展示服务；互联网数据服务；大数据服务；数据处理和存储支持服务；人工智能应用软件开发；人工智能公共数据平台；智能机器人的研发；人工智能行业应用系统集成服务；人工智能通用应用系统；人工智能硬件销售；版权代理；信息咨询服务（不含许可类信息咨询服务）；信息技术咨询服务；知识产权服务（专业代理服务除外）；广告发布；数字广告发布；广告制作；广告设计、代理；组织文化艺术交流活动；会议及展览服务（出国办展须经相关部门审批）；业务培训（不含教育培训、职业技能培训等需取得许可的培训）；工艺美术品及收藏品批发（象牙及其制品除外）；工艺美术品及收藏品零售（象牙及其制品除外）；互联网销售（除销售需要许可的商品）；玩具、动漫及游艺用品销售；货物进出口；体育赛事策划；体育竞赛组织；以自有资金从事投资活动；自有资金投资的资产管理服务（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）。 许可项目：第一类增值电信业务；第二类增值电信业务；互联网信息服务；网络文化经营；网络游戏服务（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动，具体经营项目以审批结果为准）。
4	第一百五十六条 根据《章程》等规定，经上级党组织批准，设立中国共产党浙报数字文化集团股份有限公司委员会。同时，根据有关规定，设立党的纪律检查委员会。	第一百五十六条 根据《章程》等规定，经上级党组织批准，设立中国共产党浙数文化科技集团股份有限公司委员会。同时，根据有关规定，设立党的纪律检查委员会。

除上述条款修订外，《公司章程》其他条款不变。《公司章程》全文已在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露，请查阅。

公司董事会提请股东会授权公司管理层，根据上述变更对公司工商文件、相关规章制度、证照、资质文件、权属证书以及其他涉及公司名称或经营范围的文

件、资料等事项办理相应变更或登记备案。

二、关于变更公司名称的理由

（一）契合公司战略发展定位

围绕深入贯彻落实浙江省委、省政府战略部署，公司坚持“文化产业高质量发展的科技驱动器”定位，确立“1335”向新战略行动方案，深入实施“文化+科技”深度融合战略，深入推进 AI 驱动发展生态链，构建起“数字文化+”“数智技术+”“数据运营+”业务格局，致力于成为国内领先的数字文化科技集团。

回望公司上市 15 年以来，通过创新引领、技术驱动，不断实现发展升级，从上市时主营媒体经营业务，到收购边锋网络进军数字娱乐赛道，积极打造“互联网枢纽型传媒集团”；从全面启动文化数字化转型，建设全国领先的数据中心，到当前深入实施“文化+科技”融合战略，向新而行，公司正加速朝着“文化+科技”数智科技企业发展。

本次变更名称体现了公司十五年持续转型升级发展的成果，更是公司进一步推动“文化+科技”融合发展，推进向新战略落地的重要举措。

（二）匹配公司主营业务范围

当前，公司业务范围主要涉及在线游戏运营业务、在线社交业务、技术信息服务业务、数字营销业务四大板块，深耕“文化+科技”赛道，以自主研发运营、智能化技术服务为核心竞争力，以数字连接美好生活为产品理念，深度服务广大用户、客户。2025年度，公司上述四大板块营业收入占公司合并主营业务收入的比例分别为40%、7%、21%、30%。近三年来，公司累计研发投入10.91亿元，占营业收入比例平均为12%，拥有高素质技术研发团队，技术研发人员占公司总人数比例持续保持40%以上。2025年度，高新技术企业/双软企业合计营业收入占公司合并主营业务收入约40%。

本次变更有利于准确反映公司现有主营业务，进一步凸显“文化+科技”核心主业。公司当前以AI为核心打造“一中心、两矩阵、两网”，即打造新一代智能算力中心+精品数字文娱游戏和文化新业态矩阵、AI应用矩阵+传播大脑“全省一张网”、以AI应用为基础的数据营销网络。公司自主研发的传播大模型、浙浙大模型、文生义大模型等3个行业垂类大模型通过国家网信办备案。近两年，旗下子公司参与多个浙江省“尖兵领雁”计划项目，积极深化与高校科研院所合作。

同时，公司也成功落地数智治理、数智医疗、数智文旅、数智体育和AIGC漫剧制作发行、AI潮玩等多领域AI应用场景。

（三）提升公司品牌辨识度

作为国有控股“文化+科技”赛道上市公司，本次变更名称有利于实现公司品牌定位与战略发展方向相统一，将“科技”写入公司名称，将在品牌认知、政企合作、人才引进、资本对接等场景中形成清晰的“文化+科技”形象，推动公司发展从“文化传媒”向“文化科技”赛道全面挺进，持续提升公司品牌辨识度、市场影响力与综合竞争力。

三、其他事项说明

本次名称变更契合公司战略发展定位，匹配公司主营业务范围，有利于提升公司品牌辨识度，不存在利用变更名称影响公司股价、误导投资者的情形，符合《公司法》《证券法》等相关法律、法规及《公司章程》的相关规定，符合公司及全体股东的利益。

本次变更公司名称不改变原签署的与公司相关的法律文件及合同的效力，变更前的债权、债务关系均由变更后的公司承继；涉及公司名称的规章制度等均作相应修改，不影响其原有法律效力。

本次变更公司名称、经营范围并修订《公司章程》事项经公司股东会审议通过后，需向市场监督管理部门申请办理变更登记与备案手续，最终以市场监督管理部门核准内容为准。

请各位股东审议。

浙报数字文化集团股份有限公司董事会

文件四

浙报数字文化集团股份有限公司 关于公司高级管理人员 2026 年度考核与薪酬分配方案

各位股东：

公司高级管理人员 2026 年度考核与薪酬分配方案内容如下：

第一章 总 则

第一条 为进一步建立和完善浙报数字文化集团股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的激励约束机制，坚持加强党的全面领导，坚持激励与约束相衔接，坚持薪酬与业绩相挂钩，坚持考核与监管相统一，持续压实管理责任，提升公司的核心竞争力和管理水平，根据中央、国务院和省委省政府有关进一步深化国有企业工资分配制度改革文件精神，以及《公司法》《公司章程》《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》等有关规定，围绕集团发展规划及公司实际，制定本方案。

第二条 本方案适用于公司高级管理人员，包括：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》里规定的其他高级管理人员。

第三条 高级管理人员的考核分配以岗位价值为基础，根据公司经营业绩和个人履行岗位职责的情况进行综合考核，依据考核结果确定高级管理人员的薪酬。

第四条 高级管理人员的考核及薪酬分配遵循以下原则：

1、激励性原则：按照责权利相统一的要求，建立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，其薪酬收入与所承担的岗位职责及工作业绩相匹配。

2、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，合理确定公司高级管理人员的薪酬水平，激励高级管理人员有效履行职责。

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

第二章 绩效考核指标及薪酬分配

第五条 薪酬构成

公司高级管理人员实行目标责任工资制，工资水平根据公司的经营贡献及市场薪酬行情等因素综合确定，与公司整体经营业绩相挂钩。公司高级管理人员的目标责任工资主要由基本工资、绩效工资（绩效工资基数、考核奖罚、特殊奖励工资等）等组成，其中绩效工资占比原则上不低于年度工资总水平的 60%。其中，考核奖罚均为对公司高级管理人员团队整体的奖罚。

其中，主要负责子公司业务发展的高级管理人员，先由公司或所在子公司董事会进行考核，并提出年度考核及薪酬分配建议，再与公司整体业绩完成情况适当挂钩。

一、年度工资基数

根据公司经营规模、行业市场薪酬、管理团队职责分工及以往薪酬情况等，合理确定公司高级管理人员年度工资基数。若公司高级管理人员职数、人员有变动，由公司董事会根据实际情况进行调整。

进一步强化薪酬业绩联动，突出业绩导向，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。

二、考核奖罚

对公司高级管理人员的考核奖罚以公司归母净利润为主要指标，并结合市值管理、营业总收入、净利润等专项指标，根据公司年度经营业绩和高级管理人员履行职责的情况考核确定，具体考核目标值由公司董事会确定。高级管理人员分管板块业绩特别突出的，给公司经营发展带来重大突破的，可加大奖励分配比例。原则上各项指标及下文第六条“党的建设和社会效益指标考核”累计扣罚额度以高级管理人员的绩效工资基数为限，扣完为止。

（一）主要指标

在考核周期内，若公司当年实际归母净利润超过或低于考核基数，按超过或低于考核基数部分分段计算奖罚。

1.若公司当年实际归母净利润超过考核基数的，考核基数 $<$ 实际归母净利润 $\leq$ 当年任务目标，按超过考核基数部分的 1.2%计提奖励；若实际归母净利润 $>$

当年任务目标，超过当年任务目标部分再按 1.4% 计提奖励。

2. 若公司当年实际归母净利润未达到考核基数的，根据实际完成情况，按低于考核基数部分的 1.2%-1.4% 扣罚绩效工资。

3. 若公司高级管理人员人数发生变化，每增减 1 人，上述奖罚比例同向各增减 0.2%。

（二）专项指标

根据公司市值管理、营业总收入、净利润等指标当年完成数与考核基数的增减情况进行相应奖罚。

根据实际工作需要，公司董事会可对其他事项进行专项考核和相应的奖罚。

（三）特殊奖励工资

公司出色完成年度考核任务，并在完成公司董事会下达的重大战略部署、产业创新和拓展、重大投融资等方面取得突出业绩的，经公司董事会审议，可对公司高级管理人员给予一定额度的特殊奖励工资。

（四）公司董事会薪酬与考核委员会根据高级管理人员成员的职责分工及年度工作目标，制定高级管理人员成员的具体绩效考核及奖罚措施。

第六条 党的建设和社会效益指标考核

若公司在党的建设、日常管理等社会效益方面有突出业绩，或违反底线和红线、受到组织处理、问责处理、党纪政务处分等方面出现重大失误的，由公司董事会进行专项考核并作出相应奖罚。

第三章 高级管理人员的考核程序及薪酬发放

第七条 公司董事会薪酬与考核委员会负责研究和制定高级管理人员的薪酬标准、绩效考核及薪酬分配政策，并对董事会负责。人力资源中心、财务管理中心等相关部门，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。

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会负责组建绩效考核小组或委托人力资源中心，对高级管理人员进行绩效考核和薪酬分配，年度考核及薪酬分配结果需报公司董事会审议。其中，公司其他高级管理人员年度薪酬原则上不得超过总经理的 85%。

第九条 绩效工资递延支付机制

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。

第十条 薪酬支付

公司高级管理人员按照个人当年年度工资基数的 65%按月进行预发。若公司当年实际经营完成进度与目标偏差较大的，可对公司高级管理人员预发薪酬进行调整。

公司高级管理人员年度薪酬在审计前每年按考核分配结果（计提绩效工资递延支付部分后）的 90%兑现，其余 10%在年度审计后进行考核兑现。

公司高级管理人员在年报披露后半年内，将个人年度绩效工资工资的 10%，用于购买增持公司股票，并按相关政策法规进行实施操作。

第十一条 薪酬止付追索机制

公司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高级管理人员。

第四章 其 他

第十二条 高级管理人员实行目标责任工资制后，除基本工资、绩效工资、高温津贴、员工及供养直系亲属医疗补贴、经审核可领取的政府或上级单位、公司专项奖励及津贴补贴、所在单位全体干部员工可领取的福利项目外，不再享受其他任何形式的工资性收入。薪酬为税前收入，个人所得税由公司依法代扣代缴。

第十三条 高级管理人员的住房公积金、企业年金和各项社会保险费等，应由个人承担部分，由公司代扣代缴；应由公司承担部分，由公司支付。

第五章 附 则

第十四条 本方案未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十五条 本方案由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、解释和修改。如遇国家法律法规、政策重大调整，外部经济环境发生重大变化，或公司经营战

略发生重大调整，或高级管理人员发生较大调整，或因公司公允价值变动幅度较大造成高级管理人员薪酬畸高畸低等情况，由公司董事会薪酬与考核委员会根据实际情况对本方案进行适当调整。

公司当年归母非经常性损益给公司高级管理人员带来的归母净利润超额奖励或超降扣罚的金额，原则上不超过高级管理人员当年总绩效工资基数的 60%。

第十六条 本方案已经公司第十届董事会第四十次会议审议通过。

特此报告。

浙报数字文化集团股份有限公司董事会

浙报数字文化集团股份有限公司
2026 年第一次临时股东会
股东提问登记表

股东姓名		持股数	
股票账号		联系地址	
联系电话		邮政编码	

提问内容：

拟在股东会提问的股东，请填妥此表格交股东会会务人员，将根据持股数量多少及会议时间状况予以安排。

浙报数字文化集团股份有限公司
2026 年第一次临时股东会
表 决 票

编号：

股东姓名		股份类别（有限售条件或无限售条件）			
股东账号			持股数		
序号	表 决 事 项		同意	反对	弃权
1	关于修改《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》的议案				
2	关于公司董事 2026 年度考核与薪酬分配方案				
3	关于公司拟变更公司名称、经营范围并修订《公司章程》的议案				

股东签名：

浙报数字文化集团股份有限公司董事会
2026 年 7 月 31 日