

上海龙韵文创科技集团股份有限公司

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》等法律法规，《上海龙韵文创科技集团股份有限公司章程》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：公司董事会的在职人员，以及总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等董事会认定的其他人员（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 管理机构

第四条 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。依据公司《章程》、《上海龙韵

文创科技集团股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》，薪酬与考核委员会以企业经济效益为出发点，负责起草或者提议修改公司董事、高级管理人员薪酬制度，审查其年度绩效考核方案，并且提交公司董事会或股东会审议公司董事、高级管理人员的薪酬分配与考核结果。

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津贴，津贴依据股东会决议执行，按月度支付，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》行使职权时所需的费用，由公司承担。
- 2、未在公司担任实际职务的外部董事不在公司领取薪酬以及津贴。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，不再另行领取董事薪酬或津贴。
- 4、公司高级管理人员薪酬基本薪酬和绩效薪酬两部分组成：基本薪酬按月发放；绩效薪酬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，报公司董事会审议通过以后一次发放。

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、奖金、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、高级管理人员离职、退休时，其薪酬依据聘用合同、公司章程和相关规定发放。

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，受到公司内部严重警告的；
- （二）严重损害公司利益的；
- （三）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。

第四章 绩效考核

第九条 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，并于每年初以书面形式确认考核内容。

第十条 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出具公司高级管理人员的年度绩效考核评价结果，包括：绩效评价办法、考核系数、奖励金额等，经董事会表决通过后，将考核结果以书面形式通知考核对象。

第十一条 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。

第五章 附则

第十二条 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。

第十三条 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。

第十四条 本制度经公司股东会批准后执行，并由董事会负责解释。