

慈文传媒股份有限公司

高级管理人员薪酬与考核管理制度

(2022年9月修订)

第一章 总则

第一条 为了保障慈文传媒股份有限公司（以下简称“慈文传媒”或“公司”）高级管理人员依法履行职责，积极参与公司决策与管理，健全公司薪酬管理体系，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用人员包括：

（一）公司总经理、常务副总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等《公司章程》规定的高级管理人员；

（二）公司董事会及薪酬与考核委员会认为应当适用的其他人员。

第三条 慈文传媒致力于建设与公司长远发展和股东利益相结合、与公司效益及工作目标相结合、同时符合市场规律的高级管理人员薪酬体系。公司薪酬与考核制度遵循以下原则：

（一）双效统一原则。坚持社会效益优先，实现社会效益和经济效益相统一。

（二）总额管理原则。严格落实薪酬总额管理制度，落实“效益增工资增、效益降工资降”。

（三）业绩导向原则。薪酬与公司经营业绩挂钩、与绩效挂钩、与履职情况挂钩。

（四）可持续发展原则。构建立足当前、着眼长远的绩效管理体系，确保国有资产保值增值，促进公司可持续发展。

（五）红线原则。建立政治导向、意识形态、廉洁自律、依法治企等履职红线。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会负责审议决定公司高级管理人员的薪酬与考核事项。董事会

薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制订、审查并监督高级管理人员的薪酬与考核制度，对高级管理人员的业绩和行为进行考核评估。

第五条 公司人力资源、财务管理等相关部门配合薪酬与考核委员会具体实施。

第三章 薪酬总额管理

第六条 薪酬总额决定机制

公司按照“社效首位、双效统一”原则考核和核定年度薪酬总额。公司将在核定的年度薪酬总额范围内，根据考核结果发放薪酬。

（一）社会效益考核

社会效益考核结果为 A 级且经济效益增长的，当年薪酬总额增长幅度可在不超过经济效益增长幅度范围内确定。社会效益考核结果为 B 级以下或经济效益下降的，除受政策调整等非经营性因素影响外，当年薪酬总额原则上相应下降。

（二）经济效益考核

经济效益考核指标包括利润总额、经济增加值和营业收入，根据各项指标完成情况加权计算考核成绩。

第四章 薪酬结构与标准

第七条 高级管理人员薪酬结构由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成。

第八条 基本薪酬是体现保障性的稳定性薪酬，以月工资的形式按月发放。

第九条 绩效薪酬是鼓励创造优良的工作业绩、实现业绩目标，从而促进公司社会效益和经济效益提高的浮动性薪酬，依据年度绩效考核结果按年兑现。

第十条 高级管理人员薪酬采用岗位职级制管理，共设置岗位职级四级，每级设置薪酬档次五档。

第十一条 公司根据市场行业平均水平、公司盈利情况定期对高级管理人员的薪酬标准进行审视，根据实际情况进行政策调整。高级管理人员的薪酬调整主要依据为：

（一）同地区同行业薪资变化情况，作为公司薪酬调整的参考依据；

- (二) 公司经营状况;
- (三) 年度绩效考核情况, 作为个别调整的参考因素;
- (四) 岗位发生变动的个别调整。

第五章 绩效考核

第十二条 慈文传媒以营业收入、净利润和公司重点工作指标完成情况得分加权求和, 结合社会效益完成情况系数, 综合计算年度经营业绩得分, 评估年度经营目标完成情况。具体计算方式为:

年度经营业绩得分= (∑各指标得分×指标权重) ×社会效益系数

第十三条 高级管理人员的年度考核评分与公司年度经营业绩挂钩、与分管工作完成情况挂钩、与民主测评情况挂钩。

第十四条 绩效考核结果运用

- (一) 作为薪酬调整的重要依据。
- (二) 作为绩效改进方案、下一周期考核目标制定的重要依据。
- (三) 作为高级管理人员培训计划的重要依据。
- (四) 作为公司人力资源规划的重要依据。

第十五条 董事长专项奖励

公司内部团队在经营发展、改革创新、解决历史遗留问题、荣获国家级重要奖项等方面做出突出贡献的, 经公司总经理办公会和董事长认定, 可一次性颁发年度董事长专项奖。

第六章 薪酬发放

第十六条 本制度中薪酬均指税前薪酬, 基本薪酬按月发放, 由公司代扣代缴个人所得税及社保公积金个人部分; 绩效薪酬按年度发放, 由公司代扣代缴个人所得税。

第十七条 公司高级管理人员社会保险、住房公积金等福利按国家有关政策规定办理。

第十八条 公司高级管理人员在任职期间存在下列情形之一的，公司将取消和收回上述人员下列情形发生年度的绩效薪酬及其他奖励性薪酬：

（一）严重失职或者滥用职权的；

（二）经核实发现企业虚报利润、虚增经营业绩的，或指使财务人员对公司财务会计报告弄虚作假，致使公司年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具否定意见的；

（三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合人员的；

（四）在意识形态、廉洁从业方面出现重大问题的；

（五）考核周期内离职且在岗时间不足半年的（在职期间按月计算基本薪酬）。

第七章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，公司应当依照有关法律、行政法规、部门规章、证券交易所规范性文件、《公司章程》及公司其他相关制度或具体规章的规定执行。

本制度与有关法律、行政法规、部门规章、证券交易所规范性文件及《公司章程》的规定相抵触时，以有关法律、行政法规、部门规章、证券交易所规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度自董事会审议通过之日起生效并实施。

第二十一条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。