

吉视传媒股份有限公司
2012 年第一次临时股东大会会议资料
（股票代码：601929）

二零一二年八月

目 录

一、关于出资设立公司的议案	3
二、关于《吉视传媒股份有限公司董事、监事、高级管理人员薪酬管理及业绩考核暂行办法》的议案.....	4
三、关于发放监事会主席 2011 年度绩效奖金的议案....	17
四、关于修改公司章程的议案	18
五、关于调整募集资金置换预先已投入募投项目自筹资金金额的议案	20

议案一

关于出资设立公司的议案

各位股东：

根据公司发展战略的需要，公司拟设立文化产业发展有限责任公司（以下简称“拟设立公司”），并拟同意在相关股东大会决议范围内授权公司经理层办理与本次拟设立公司有关的具体事宜。拟设立公司情况如下：

公司名称：拟设立公司名称以工商机关登记为准。

注册地：北京市。

注册资本：拟设立公司注册资本 10 亿元，其中吉视传媒拟出资 5.1 亿元（首批注册资金为 2 亿元），占注册资本的 51%。

经营范围：工程项目投资；实业投资；创业投资；房地产投资；直接投资、投资管理和咨询服务（法律法规规定应经审批的，未获审批前不得经营）。

机构设置：股东会是拟设立公司的权力机构，股东会选举产生董事会，由董事会聘任公司总经理来主持日常经营管理工作，监事会负责对公司的经营管理实施监督。公司内设部门、职权及运行机制由拟设立公司章程约定。

以上，请各位股东审议。

议案二

关于《吉视传媒股份有限公司董事、监事、高级管理人员薪酬管理及业绩考核暂行办法》的议案

各位股东：

为了健全和完善激励机制，公司拟定了《吉视传媒股份有限公司董事、监事、高级管理人员薪酬管理及业绩考核暂行办法》。董事会提议将此办法提交股东大会审议。

以上，请各位股东审议。

附：吉视传媒股份有限公司董事、监事、高级管理人员薪酬管理及业绩考核暂行办法

附件：

吉视传媒股份有限公司董事、监事、高级管理人员薪酬管理及业绩考核暂行办法

第一章 总则

第一条 为建立符合现代企业制度要求，适应市场经济的激励约束机制，充分调动公司董事、监事及高管的积极性和创造性，促进公司稳健、快速发展，结合企业实际，制定本办法。

第二条 本办法适用公司下列人员：董事、监事，高级管理人员。

第三条 公司董事、监事、高管薪酬管理遵循以下原则：

1、坚持激励与约束相统一，薪酬水平既要与经营责任、经营风险相适应，更要与经营业绩密切挂钩。

2、坚持短期激励与长期激励兼顾，建立健全年薪制，探索实施中长期激励，促进公司持续发展。

3、坚持薪酬增长与员工工资增长相协调，促进形成公司合理的工资收入分配关系。

第二章 薪酬构成及确定

第四条 公司给予独立董事报酬，标准参照同行业上市

公司水平及公司实际情况确定；独立董事以外的外部董事、内部董事以及监事（包括职工监事），按照其所在单位的薪酬政策领取薪酬，公司不再另外支付薪酬。公司可给予非独立董事、不在公司领薪的董事和监事适当的交通补贴。

第五条 公司董事长、监事会主席、高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、特别奖励和中长期激励收益构成，以基本年薪和绩效年薪为主。

第六条 基本年薪是履行岗位职责的年度基本收入。公司董事长、监事会主席、高级管理人员的基本年薪以上年度公司在岗员工年平均工资的 4 倍为基数，结合薪酬调节系数确定。薪酬调节系数为 1—1.5 倍。

计算公式：公司负责人基本年薪=公司上年度在岗员工年平均工资 $\times 4 \times$ 薪酬调节系数

薪酬调节系数=总资产规模调节系数 $\times$ 营业收入规模调节系数 $\times$ 从业人员规模调节系数

资产总额在 50 亿元以下，规模调节系数为 1.0；资产总额在 50—100 亿元之间，规模调节系数为 1.05；资产总额在 100—200 亿元之间，规模调节系数为 1.10；资产总额在 200 亿元以上，规模调节系数为 1.15。

营业收入在 20 亿元以下，规模调节系数为 1.0；营业收入在 20—50 亿元之间，规模调节系数为 1.05；营业收入在

50—100 亿元之间，规模调节系数为 1.10；营业收入在 100 亿元以上，规模调节系数为 1.15；

从业人数在 5000 人以下，规模调节系数为 1.0；从业人数在 5000—10000 人之间，规模调节系数为 1.05；从业人员在 10000 人以上，规模调节系数为 1.10。

第七条 公司董事长、总经理基本年薪系数为 1，监事会主席系数为 0.8，公司其他高管系数为 0.75。

第八条 绩效年薪是经营业绩的贡献收入。绩效年薪根据年度经营业绩考核结果确定，不超过基本年薪的 3 倍。

第九条 董事长、监事会主席、高管薪酬的增长幅度应当低于企业经济效益的增长幅度，且不高于公司员工平均工资的增长幅度。

第十条 公司建立特别奖励制度，有下列情形之一，经董事会审议，可以认定为突出贡献：

- 1、当年经营业绩突出，考核得分超过 100 分。
- 2、公司实现整体上市或控股公司上市；
- 3、当年获得国家级表彰，如获得“全国文化企业三十强”、“全国五一劳动奖状”、“全国文化体制改革优秀企业”等荣誉称号。

第十一条 根据突出贡献的具体事由，确定特别奖励标

准如下:

1、符合第十条第一款情形的,特别奖励额度按以下公式计算:

$$\text{特别奖励} = \text{绩效年薪} \times (\text{考核得分} - 100) / 100 \times 1.5$$

2、符合第十条第二款、第三款情形的,由董事会依据相关政策另行确定奖励方案。

第十二条 按照审慎原则,在条件具备时,进行股权、期权等中长期激励,具体办法另行制定。

第三章 薪酬兑现

第十三条 基本年薪按月支付。绩效年薪按照先考核后兑现的程序,根据年度经营业绩考核结果确定。由企业一次性提取,分期兑现,当期兑现 60%,其余 40%延期到任期结束兑现。年度可预发不高于当期应兑现绩效年薪的 80% (按月平均分摊),剩余部分的当期兑现绩效年薪待考核结果确定后,并经董事会薪酬与考核委员会审定后才能核发,不得提前预支(根据考核结果已预发的当期绩效年薪如超过应发绩效年薪,则应退还超出部分)。延期兑现的绩效年薪由公司监事会负责监督。

第十四条 因岗位变动调离公司或退休的,在离任审计

后，除兑现延期绩效年薪和当年实际工作月份数计提的绩效年薪外，不再继续发放薪酬。

第四章 薪酬管理与监督

第十五条 公司在依法参加基本养老保险的基础上，为董事长、监事会主席、高级管理人员建立企业年金和补充医疗保险时，应严格执行国家规定的缴费标准和报批程序。

第十六条 董事长、监事会主席、高级管理人员不得在公司领取规定之外的其他收入。在下属分（子）公司兼职的，不得兼薪。

第十七条 董事长、监事会主席、高级管理人员的薪酬设置明细账目进行核算。

第十八条 董事长、监事会主席、高级管理人员的住房公积金和各项社会保险费用等，应由个人承担部分，由公司从基本年薪汇总代扣代缴，扣缴标准按国家和省内的有关规定执行。

第十九条 薪酬为税前收入，由本人依法缴纳个人所得税。

第五章 经营业绩考核原则和指标

第二十条 经营业绩考核包括年度业绩考核和任期业绩考核。

第二十一条 经营业绩考核遵循以下原则：

- 1、定性考核与定量考核相结合原则。
- 2、绩效奖励与经营业绩相匹配原则。

第二十二条 经营业绩考核指标包括五项指标，各指标定义及计算公式如下：

1、净资产收益率

净资产收益率是指当年归属于母公司所有者的净利润与平均归属于母公司所有者权益的比率，计算公式：

净资产收益率=归属于母公司所有者的净利润÷平均归属于母公司所有者权益×100%

平均归属于母公司所有者权益=（期初归属于母公司所有者权益+期末归属于母公司所有者权益）÷2

2、国有资本保值增值率

国有资本保值增值率是指当年扣除客观因素后的年末国有权益与年初国有权益的比率。计算公式：

国有资本保值增值率=期末国有权益÷期初国有权益×100%

期末国有权益=期末国有股本+期末未分配利润×国有权益应占比例

期初国有权益=期初国有股本+期初未分配利润×国有权益应占比例

以上国有权益均指公司发起人于公司上市前持有的国有权益。年中发起人减持的，年初国有权益调整至年末同一口径。年中发起人增持的，不计算在内。

3、经济增加值（EVA）

经济增加值是指企业净利润减去资本成本后的余额，计算公式：

经济增加值=净利润-资本成本=净利润-调整后资本×平均资本成本率

4、主营业务收入增长率

主营业务收入增长率是指主营业务收入当年增长额与上年主营业务收入的比率，计算公式：

主营业务收入增长率=（当年主营业务收入÷上年主营业务收入-1）×100%

5、客户服务满意度

客户服务满意度是指客户对公司提供各项服务满意程

度的综合评价，计算公式：

客户服务满意度=对公司服务满意的客户 ÷ 全体客户 × 100%

第二十三条 经营业绩考核指标目标值参照同行业公司平均水平，结合公司当年（任期）发展目标合理确定。

第二十四条 考核得分基本分为 100 分，通过加分和减分，最高可得 150 分，最低 0 分。各指标权重与计分方法详见下表。

序号	指标名称	权重	计分方法
1	净资产收益率	20	完成目标值得 20 分。每高 0.05 个百分点，加 1 分，最多加 10 分；实际完成值比目标值每低 0.05 个百分点，减 1 分，最多减 20 分。
2	国有资本 保值增值率	20	完成目标值得 20 分。每高 0.05 个百分点，加 1 分，最多加 10 分；实际完成值比目标值每低 0.05 个百分点，减 1 分，最多减 20 分。
3	经济增加值	20	完成目标值得 20 分。每增长 5 个百分点，加 1 分，最多加 10 分；实际完成值比目标值每下降 5 个百分点，减 1 分，最多减 20 分。
4	主营业务收入 增长率	20	完成目标值时得 20 分，每高 0.2 个百分点，加 1 分，最多加 10 分；每低 0.2 个百分点减 1 分，最多减 20 分。

5	客户服务 满意度	20	达到目标值得 20 分。每高 0.1 个百分点，加 2 分，最多加 10 分；比目标值每低 0.5 个百分点，减 1 分，最多减 20 分。
---	-----------------	----	--

第二十五条 绩效年薪与年度业绩考核结果直线挂钩。按如下方式确定。

1、当考核得分小于等于 100 分时，按以下公式计算：

绩效年薪=基本年薪×3 倍×（考核得分÷100）

2、当考核得分大于 100 分时，绩效年薪为基本年薪的 3 倍。经营业绩超额完成部分，在特别奖励中兑现（见第十条、第十一条）。

第二十六条 董事长、监事会主席的薪酬分配参照高级管理人员年度和任期经营业绩考核结果兑现。

第六章 年度业绩考核及奖惩

第二十七条 年度经营业绩考核以公历年为考核期，考核期限从1月1日起至12月31日止。

第二十八条 公司管理层在每个考核年度四月底前，向董事会薪酬与考核委员会提出本年度经营业绩考核目标建议值以及必要的依据说明。

第二十九条 董事会薪酬与考核委员会根据宏观经济形势及企业运营实际，对管理层提出的年度经营业绩考核指标

建议值进行审核，报公司董事会批准后确定管理层年度经营业绩考核指标。年度内，如遇企业经营环境出现较大异常变动时，管理层可以提出调整年度经营业绩考核指标的建议，经董事会审议通过后，按调整后的年度经营指标进行考核。

第三十条 公司不得拖欠员工工资，并及时足额缴纳各项社会保险费用。拖欠员工工资和欠缴保险费用时，视情节扣减董事长、监事会主席、高级管理人员的薪酬收入。

第三十一条 对违反国家法律规定，经营业绩弄虚作假的，除依法追究外，相应扣减公司相关责任人的当年绩效年薪。

第三十二条 发生重大决策失误或重大违纪行为，给公司造成不良影响或造成国有资产流失的，相应扣减相关责任人的当年绩效年薪。

第三十三条 相关负责人未依法履行安全生产管理职责，导致事故发生的，依照下列规定处以罚款：发生一般事故的，处上一年年收入 30%的罚款；发生较大事故的，处上一年年收入 40%的罚款；发生重大事故的，处上一年年收入 60%的罚款；发生特别重大事故的，处上一年年收入 80%的罚款。构成犯罪的，依法追究刑事责任。生产安全事故等级界定见《生产安全事故报告和调查处理条例》（国务院令 493 号）。

第三十四条 相关责任人未依法履行安全播出管理职责，导致发生广播电视安全播出重大责任事故的，处责任人上一年年收入 10%—30%的罚款。重大事故认定及事故性质分类标准详见《广电总局科技司关于下发广播电视安全播出事件/事故管理有关规定的通知》（技办字〔2008〕2 号）。

第三十五条 在年度考核期满后，公司董事会薪酬与考核委员会依据经审计的财务决算报告，对管理层上年度经营业绩考核指标完成情况进行考核，形成管理层经营业绩考核意见和薪酬分配方案报董事会批准后实施。

第七章 任期业绩考核及奖惩

第三十六条 任期经营业绩考核以三年为考核期，考核期限与董事会任期同步。

第三十七条 公司管理层在每个任期年度四月底前，向董事会薪酬与考核委员会提出本任期经营业绩考核目标建议值以及必要的依据说明。

第三十八条 董事会薪酬与考核委员会根据宏观经济形势及企业运营实际，对管理层提出的任期经营业绩考核指标建议值进行审核，报公司董事会批准后确定管理层任期经营业绩考核指标。任期内，如遇企业经营环境出现较大异常变动时，管理层可以提出调整任期经营业绩考核指标的建议，经董事会审议通过后，按调整后的任期经营指标进行考核。

第三十九条 董事会薪酬与考核委员会对任期业绩考核目标完成情况进行跟踪检查，实施动态监控。

第四十条 对董事长、监事会主席、高级管理人员实行任期奖励，任期考核结果130分以上，给予2倍任期平均基本年薪的任期奖励；任期考核结果在120分—129分，给予1倍任期平均基本年薪的任期奖励；任期考核结果在120分—60分之间，不享受任期奖励。任期考核结果在60分以下，年度延期绩效年薪不予兑现。

第四十一条 在任期考核期满后，公司董事会薪酬与考核委员会依据经审计的财务决算报告，对管理层任期内经营业绩考核指标完成情况进行考核，形成管理层经营业绩考核意见和薪酬分配方案报董事会批准后实施。

第八章 附则

第四十二条 本办法经公司股东大会审议通过后实施。

第四十三条 本办法由公司董事会负责解释。

议案三

关于发放监事会主席 2011 年度绩效奖金 的议案

各位股东：

2011 年公司较好的执行公司股东大会的相关决议，确保了公司良好的发展势头以及业绩的稳定增长。根据 2011 年公司经营指标完成情况，拟为监事会主席发放 2011 年度绩效奖金 450,000.00 元（税后）。

以上，请各位股东审议。

议案四

关于修改公司章程的议案

各位股东：

按照证券监管部门对保护中小投资者利益的要求，公司董事会提议对现有章程的相关内容进行修订。

以上请各位股东审议。

附：公司章程修订内容

公司章程修订内容

序号	修订前	修订后
1	第一百五十五条 公司利润分配政策为（六）如公司董事会做出不实施利润分配或实施利润分配的方案中不含现金决定的，应就其作出不实施利润分配或实施利润分配的方案中不含现金分配方式的理由，在定期报告中予以披露，公司独立董事应对此发表独立意见。	第一百五十五条 公司利润分配政策为 （六）如公司董事会做出不实施利润分配或实施利润分配的方案中不含现金决定的，应就其做出不实施利润分配或实施利润分配的方案中不含现金分配方式的理由、公司留存收益的确切用途及预计投资收益等事项进行专项说明，经独立董事发表意见后提交股东大会审议，并在公开指定媒体上予以披露。
2	第一百五十六条 公司的利润分配政策不得随意变更。如现行政策与公司生产经营情况、投资规划和长期发展的需要确实发生冲突的，可以调整利润分配政策，调整后的利润分配政策不得违反中国证券监督管理委员会和证券交易所的有关规定，有关调整利润分配政策的议案需经公司董事会审议后提交公司股东大会批准。	第一百五十六条 公司的利润分配政策不得随意变更。如现行政策与公司生产经营情况、投资规划和长期发展的需要确实发生冲突的，可以调整利润分配政策，调整后的利润分配政策不得违反中国证券监督管理委员会和证券交易所的有关规定，调整利润分配政策应由公司董事会做出专题论述，详细论证调整理由，形成书面论证报告并经独立董事审议后提交股东大会特别决议通过。审议利润分配政策变更事项时，公司应为股东提供网络投票方式。

议案五

关于调整募集资金置换预先已投入募投项目自筹资金金额的议案

各位股东：

根据《吉视传媒股份有限公司关于以自筹资金预先投入募集资金投资项目情况的专项说明》并经中磊会计师事务所有限责任公司以(2012)中磊(专审A)字第0055号鉴证报告鉴证，截至2012年2月15日止，公司以自筹资金预先投入募投项目的实际投资额为1,404,591,744.35元，其中，数字电视网络建设项目实际投资额为335,425,680.91元，以高清互动视频为核心的双向网络与业务平台建设项目实际投资额为1,069,166,063.44元。

经公司第一届董事会第十次会议审议，并经公司2012年4月27日召开的2011年度股东大会批准，公司拟以募集资金置换截至2012年2月15日已投入两募投项目的自筹资金1,404,591,744.35元，其中，高清互动视频为核心的双向网络与业务平台建设项目置换金额为1,069,166,063.44元。

根据《招股说明书》，以高清互动视频为核心的双向网络与业务平台建设项目投资总额为1,159,847,000.00元，

拟使用募集资金额为 900,000,000.00 元，此前置换金额 1,069,166,063.44 元已超过了《招股说明书》披露的拟用募集资金额，不符合公司董事会、股东大会通过的募集资金承诺使用额度。因此，需要对此事项进行修正，将以高清互动视频为核心的双向网络与业务平台建设项目置换的金额调整为 900,000,000.00 元。

基于上述，募集资金置换截至 2012 年 2 月 15 日已投入的数字电视网络建设项目和以高清互动视频为核心的双向网络与业务平台建设项目的自筹资金调整为 1,235,425,680.91 元。

以上，请各位股东审议。