

上海新华传媒股份有限公司

高级管理人员薪酬考核制度

第一章 总则

第一条 为推进公司建立与现代企业制度相适应的激励约束机制,有效地调动高管人员的积极性和创造性,提高企业经营管理水平,促进企业效益的增长,特制定本制度。

第二条 本制度所称高管人员指下列人员:

- (一) 公司总裁;
- (二) 公司副总裁(常务副总裁);
- (三) 公司财务负责人;
- (四) 董事会秘书。

第三条 公司高管人员的分配与考核以企业经济效益为出发点,根据公司年度经营计划和高管人员分管工作的工作目标,进行综合考核,根据考核结果确定高管人员的年度薪酬分配。

第四条 公司高管人员薪酬的确定遵循以下原则:

- (一) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则;
- (二) 实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则;
- (三) 薪酬与公司长远利益相结合的原则,确保主营业务增长,防止短期行为,促进公司的长期稳定发展;
- (四) 薪酬标准以公开、公正、透明为原则,参照目前的实际收入水平确定,既要有利于强化激励与约束,又要符合企业的实际情况;
- (五) 薪酬收入坚持“有奖有罚,奖罚对等”的原则。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对高管人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构。对高管的薪酬分配决定权在董事会,薪酬与考核委员会形成对高管的薪酬分配决定后提交董事会审议通过后实施。

第二章 薪酬的构成

第六条 高管人员薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分组成,分别为年薪总额

的60%和40%。

（一）基本年薪：主要考虑职位价值，责任，能力，市场薪资行情等。

（二）绩效年薪：主要考虑公司的经济效益以及高管人员围绕公司经营完成自己工作目标的效率和质量。

第七条 基本年薪

基本年薪的确定：公司总裁基本年薪为60万元（税前）；常务副总裁基本年薪为54万元（税前）；其他高管人员基本年薪为50万元（税前）。

第八条 绩效年薪

绩效年薪是根据公司经营完成利润目标的情况及高管人员完成工作目标的情况，由薪酬与考核委员会进行综合考核获得的薪酬。公司总裁绩效年薪为40万元（税前）；常务副总裁绩效年薪为36万元（税前）；其他高管人员绩效年薪为33万元（税前）。

第三章 绩效年薪的考核

第九条 绩效考核

一、考评等级

考评等级分为完成和未完成。

根据经审计后的公司经营业绩情况和相关目标责任书考核情况，考核指标完成预算数的，考评等级为完成；考核指标未完成预算数的，考评等级为未完成。

二、奖惩

（一）考评等级为完成

1、全额发放绩效年薪。

2、盈利：归母净利润比近三年平均数增加10%至20%（含）的部分按不高于10%对高管人员进行奖励；增加20%至50%（含）的部分按不高于15%对高管人员进行奖励；增加50%以上的部分按不高于20%对高管人员进行奖励。

3、盈亏平衡或亏损：归母净利润比近三年平均数减亏20%至50%（含）的部分按不高于1%对高管人员进行奖励；减亏50%以上的超额部分按不高于3%对高管人员进行奖励。

（二）考评等级为未完成

归母净利润同比减少(或增加亏损)的,归母净利润比近三年平均数减少或增加亏损50%以下的,扣除高管人员绩效年薪的20%; 50%(含)-100% 的,扣除高管人员绩效年薪的30%; 100%及以上的,扣除高管人员绩效年薪的50%。营业总收入比近三年平均数增加的,对上述扣罚可酌情减免。

三、其它薪酬收入

(一) 公司高管人员可享有车改补贴、餐费补贴和履职通讯费用,计入工资收入,不计入年薪总额。

(二) 除上述三项费用外,不再享有其他津贴、补贴。

第四章 附则

第十条 本制度经公司董事会审议通过方才生效,修改亦同,如果本规则与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突,则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第十二条 本制度自董事会审议通过之日起施行。