

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

(2026年4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，建立科学有效的激励与约束机制，促进公司持续、稳定、健康发展，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》等的有关规定，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。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司高级管理人员薪酬标

准和分配机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；负责审查公司高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第五条 公司人力资源、财务管理等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会，依据公司薪酬制度及方案开展具体实施工作。

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、绩效薪酬和中长期激励收入（如有，下同）等组成，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 50%。

高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

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兑现。

第十条 中长期激励收入是对公司高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，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。公司根据实际情况制定中长期激励方案。

第十一条 高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效

评价为重要依据，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

公司应当确定高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十二条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十三条 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。

第十四条 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）通胀水平：参考通胀水平，以薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- （三）公司经营与盈利状况；
- （四）年度绩效考核情况，作为个别调整的参考因素；
- （五）岗位发生变动的个别调整。
- （六）公司组织结构调整。

第五章 绩效考核

第十五条 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=（ Σ 各指标得分 \times 指标权重） \times 社会效益系数

第十六条 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。

第十七条 绩效考核结果运用

- （一）作为绩效薪酬和中长期激励收入确定和支付的重要依据；
- （二）作为薪酬调整的重要依据；
- （三）作为绩效改进方案、下一周期考核目标制定的重要依据；
- （四）作为高级管理人员培训计划的重要依据；
- （五）作为公司人力资源规划的重要依据。

第十八条 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 薪酬发放和止付追索

第十九条 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、社保公积金及其他应由个人承担的部分；绩效薪酬按年度兑现，部分绩效薪酬按月预发，年度绩效考核结束后一次性兑现，如有多预发部分予以追回，由公司代扣代缴个人所得税。

第二十条 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。

第二十一条 公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第二十二条 公司可以根据实际情况，针对高级管理人员的绩效薪酬建立递延支付机制。

第二十三条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第二十四条 公司高级管理人员在任职期间的任一考核年度，发生下列情形之一的，董事会薪酬与考核委员会应当评估是否需要针对特定高级管理人员发起绩效薪酬、其他奖励性薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序，并向董事会提出建议：

- （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及其派出机构予以行政处罚的；或者被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （四）在意识形态、廉洁从业方面出现重大问题的；
- （五）严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的；
- （六）薪酬与考核委员会认定严重违反法律法规或《公司章程》的其他情形。

董事会有权根据薪酬与考核委员会的评估建议，决定是否对特定人员扣减、不予发放其当年未发放的绩效薪酬、其他奖励性薪酬和中长期激励收入，或追回其已发放的部分或全部绩效薪酬、其他奖励性薪酬和中长期激励收入。

第二十五条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员的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。

第二十六条 公司高级管理人员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，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。

第七章 附则

第二十七条 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。

本制度如与国家日后颁布的有关法律、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，按有关法律、行政法规、部门规章、证券交易所规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十八条 本制度自董事会审议通过之日起生效并实施。

第二十九条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。