

# 中广天择传媒股份有限公司

## 管理层薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 中广天择传媒股份有限公司（以下称“公司”）为建立和完善经营者的激励约束机制，充分调动公司管理层的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司经济持续发展、效益稳定增长，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律及《公司章程》，根据公司的行业特点和市场水平，特制定本制度。

**第二条** 本制度所称“管理层”是指本公司经营管理活动的管理人员。具体包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及公司董事会确定适用的其他人员。

**第三条** 实施原则：

- 1、坚持薪酬水平与经营业绩及工作目标挂钩的原则；
- 2、坚持薪酬水平与公司长远利益相结合的原则；
- 3、坚持薪酬水平与责任和贡献相一致原则；
- 4、坚持有奖有罚、奖罚对等，激励与约束并重的原则。

### 第二章 薪酬构成及计算方法

**第四条** 公司管理层年度薪酬由“基本年薪”、“绩效年薪”、“激励年薪”三部分组成，其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的百分之五十。

**第五条** “基本年薪”是管理人员的年度基本收入。

1、基本年薪由董事会根据管理人员的岗位性质、任职状况等确定，依据其岗位职责和承担风险等因素合理拉开差距。

2、副总经理、董事会秘书、财务总监的基本年薪按总经理基本年薪的 0.85 倍确定。

**第六条** “绩效年薪”是指与管理人员年度考核评价结果相联系的收入，按分管工作及考核指标不同对应不同权重。

- 1、考核指标包括但不限于收入目标、利润目标、重点事项完成情况等。
- 2、公司实行全员型津补贴及年节物资等福利性开支不计入薪酬总额。

**第七条** “激励年薪”包括超额利润奖励、董事会基金奖励等。

1、公司如果超额完成年度董事会确定的利润目标，可申请超额部分的一定比例作为管理层奖励，并由董事长按照贡献度进行激励分配。

- 2、董事会基金奖励具体实施参照《公司董事会基金管理办法》。

### 第三章 薪酬支付及管理

**第八条** 管理人员的基本年薪以现金形式支付，绩效年薪、激励年薪以现金和公司确定的其他方式支付。

- 1、“基本年薪”按照十二个月份按月支付。

2、“绩效年薪”及“激励年薪”按照先考核后兑现的原则，绩效评价依据经审计的财务数据开展，按考核结果年度内分两次兑付。管理人员不低于30%的绩效薪酬应在年度报告披露后支付，董事会基金奖励(如有)实行延期支付，分两年(第一年按70%、第二年按30%的比例)发放。

3、管理人员在年度绩效薪酬发放时在任不足一年的，或者发放期内职务发生变动的，按其实际任职时间长短计算薪酬。离任及上任以公司文件时间为准（以月为计算单位，不足一个月的按一个月计发）。

**第九条** 管理人员任双重以上管理职务的，只按最高管理职务计算薪酬，原则上不重复发放其他薪酬。

**第十条** 管理人员的个人所得税由本人缴纳，由公司代扣代缴。

**第十一条** 具体薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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。

公司如出现亏损，应当在管理人员薪酬审议各环节特别说明管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

如公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，管理人员平均绩效年薪未相应下降的，应当披露原因。

#### 第四章 福利待遇管理

**第十二条** 管理人员按照国家有关规定参加基本养老保险，享受的住房公积金、补充医疗保险等福利性待遇一并纳入薪酬体系统筹管理。

#### 第五章 约束监督

**第十三条** 管理人员在任职期间，出现以下情况的，不予发放年度绩效薪酬：

- 1、严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，受到公开谴责或责令整改的；
- 2、严重损害公司利益的；
- 3、违反公司规章制度，受到公司内部处分的；
- 4、因个人原因擅自离职、辞职或被免职的，不享受当年度绩效年薪及未发放完的激励年薪。

**第十四条** 管理人员因故请事假、病假、工伤假等期间的薪酬与福利按公司内部制度执行。

**第十五条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对管理人员绩效年薪和激励年薪予以重新考核并相应追回超额发放部分。

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年薪和激励年薪，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和激励年薪进行全额或部分追回，情节严重的追究法律责任。

## 第六章 附 则

**第十六条** 本制度根据实际情况适时修订、调整相关条款。

**第十七条** 本制度由公司董事会负责修订和解释。

**第十八条** 本制度自颁布之日起执行。