

长江出版传媒股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善长江出版传媒股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，根据《上市公司治理准则》等有关法律法规和《湖北省省属文化企业负责人薪酬实施细则》等规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事和高级管理人员。

第三条 董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）坚持把社会效益放在首位、实现社会效益和经济效益相统一的原则。
- （二）坚持动态调整，与主要经济指标挂钩的原则。
- （三）坚持科学分配，公平公正的原则。
- （四）坚持考核先行，激励与约束相统一的原则。

第二章 管理机构

第四条 公司股东会负责审议有关董事的薪酬事项；公司董事会负责审议有关高级管理人员的薪酬事项，并向股东会说明。

第五条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬与考核方案，向公司董事会提出建议。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第六条 公司党委组织部（人力资源部）、财务资产部、证券法务部负责配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬管理的具体实施。

第三章 薪酬构成与确定

第七条 董事在公司兼任其他职务的，按其在公司承担的管理职责所对应的薪资标准和考核方式进行绩效考核并领取薪酬；不兼任其他职务的，一般不在公司领取薪酬。

第八条 独立董事在公司领取津贴，津贴标准经股东会审议通过后，由公司定期发放，除此以外不再享受其他薪酬待遇。

第九条 高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成。

（一）基本年薪是高级管理人员年度的基本收入。高级管理人员的基本年薪按照不超过上年度省属国有企业在岗职工平均工资的2倍确认。

(二) 绩效年薪是与高级管理人员年度考核评价结果相联系的收入。绩效年薪占比原则上不低于基本年薪和绩效年薪总额的 50%，最高不超过基本年薪的 3 倍。

(三) 任期激励收入是与高级管理人员任期考核评价结果和任期审计结果相联系的收入。以三年为高级管理人员一个业绩考核评价任期，在不超过高级管理人员任期内基本年薪和绩效年薪总水平的 30%以内确定。

第十条 董事和高级管理人员的绩效年薪和任期激励收入的确定和支付应当以绩效评价作为重要依据。

董事和高级管理人员绩效年薪增长应当与本企业经营业绩提升和经济效益提升相匹配。

第四章 薪酬管理与发放

第十一条 董事及高级管理人员的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

第十二条 董事和高级管理人员因工作需要变更岗位的，按在职时间计算其年度薪酬和任期激励收入。

第十三条 高级管理人员在下属全资、控股、参股公司兼职或在本公司外的其他单位兼职的，不得在兼职单位领取任何形式的报酬。

第十四条 董事和高级管理人员综合考核评价为不胜任的，不得领取绩效年薪；任期综合考核评价为不胜任的，不得领取任期激励收入。

第五章 薪酬止付与追索

第十五条 董事和高级管理人员因违纪违规受到党纪政务处分的，减发或者全部扣发当年绩效年薪和任期激励收入。

第十六条 董事和高级管理人员未能认真履行或未正确履行职责，在任期内出现重大失误、发生重大事故、造成国有资产损失或其他严重不良后果的，根据财产损失认定结果，按有关规定扣减或追索扣回相关负责人部分或者全部绩效年薪和任期激励收入。

第十七条 追索扣回办法适用于已离职或已退休的董事和高级管理人员。

第六章 附则

第十八条 本制度经董事会同意，提交股东会审议通过后实施。

第十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规及公司章程执行。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。