

# 吉视传媒股份有限公司董事、高级管理人员 薪酬管理制度

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善吉视传媒股份有限公司（以下简称：公司）法人治理结构，建立健全董事、高级管理人员激励与约束机制，严格落实社会效益优先、社会效益和经济效益相统一，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国企业国有资产法》《上市公司治理准则》《吉林省省属文化企业绩效考核办法》（吉文宣发〔2024〕13号，以下简称：《绩效考核办法》）及《公司章程》，结合公司实际，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事、高级管理人员：

（一）公司董事包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；

（二）高级管理人员：包括总经理、副总经理、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，薪酬对标省内省属文化上市公司、广电行业薪酬水平，兼顾公司经营规模、考核结果；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

（五）职工联动原则：建立高管薪酬增幅与普通职工工资增幅联动机制，优先保障职工薪酬合理增长，管控高管与在岗职工收入合理差距。

## **第二章 管理机构及职责**

**第四条** 董事薪酬由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会依据《绩效考核办法》及上级主管部门统一制定的考核标准、考核结果，统筹开展薪酬相关管理工作。董事会薪酬与考核委员会主要负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬发放规则、止付追索、扣减追回等薪酬政策与方案；配合吉林省省属文化企业国有资产监督管理领导小组办公室完成绩效考核相关资料报送、履职情况梳理等工作，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

(二) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律、行政法规、中国证监会和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第六条** 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。

**第七条** 证券法务部、党委组织部、计划财务部按职责分工，负责薪酬方案执行、发放、核算、备案等工作。

**第八条** 公司年度、任期绩效考核按照《绩效考核办法》规则执行：总分 100 分，社会效益共性指标 30 分、重点工作任务指标 50 分(重点专项 35 分、营收 5 分、利润 10 分)、行业对标指标 20 分(净资产收益率、研发投入强度、资产负债率、国有资本保值增值率各 5 分)；评级：A 级  $\geq 90$  分、B  $\geq 80$  分、C  $\geq 70$  分、D  $< 70$  分，考核结果作为薪酬唯一核算依据。

### 第三章 薪酬构成

#### 第九条 公司董事的薪酬构成

（一）内部董事：按所任高级管理岗位执行公司薪酬制度，不另行领取董事报酬。

（二）独立董事：公司独立董事实行年度津贴制，独立董事津贴标准为 70,000 元/年（税前），不享受其他薪酬待遇。

（三）外部非独立董事：不在公司领取薪酬，亦不领取董事津贴。

（四）职工代表董事：公司职工代表董事薪酬依据公司薪酬管理制度相关规定执行，不再领取其他薪酬。

#### 第十条 公司高级管理人员的薪酬构成

高级管理人员实行年薪制，由基本年薪、绩效年薪、任期激励三部分组成。绩效年薪占基本年薪与绩效年薪总额的比例原则上不低于 50%。

##### （一）基本年薪

为年度基本保障收入。董事长基本年薪按公司上年度省管企业负责人基本年薪基数的 2 倍以内核定。总经理基本年薪按董事长基本年薪的 0.9 倍确定，其他高管基本年薪按董

事长基本年薪的 0.85 倍确定。上级主管部门另有规定时，应相应调整。

基本年薪实行发放年度以最近经省人社厅和省文资办批复的年度薪酬方案为参照按月预发，年度清算。

## （二）绩效年薪

以基本年薪为基数，与年度绩效考核结果、考核评价系数直接挂钩。

考核评价系数：

A 级（ $\geq 90$  分）：系数 1.5—2.0

B 级（ $\geq 80$  分）：系数 1.0—1.4

C 级（ $\geq 70$  分）：系数 0.7—0.9

D 级（ $< 70$  分）：0，不得领取绩效年薪

绩效年薪实行发放年度以最近经省人社厅和省文资办批复的年度薪酬方案为参照的 60%按月预发，年度清算。

## （三）任期激励

以三年为一个任期考核周期，任期结束后根据考核结果发放。总额不超过考核任期内基本年薪与绩效年薪合计数的 30%，与任期考核评价系数挂钩。

任期考核评价系数：

A 级：0.8—1.0

**B 级：0.6—0.7**

**C 级：0.4—0.5**

**D 级：0，取消任期激励**

任期绩效实行发放年度以最近经省人社厅和省文资办批复的年度薪酬方案为参照的 60%按月预发，实行递延支付机制，任期考核周期后统一清算。

#### **第十一条 薪酬外收入**

董事、高级管理人员不得在公司领取制度以外的津贴、补贴、劳务费等货币性收入，国家及监管政策另有规定的从其规定。

### **第四章 薪酬发放**

**第十二条** 公司发放的薪酬，均为税前金额。公司将按照国家和社会的相关规定，从薪酬中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担部分。

**第十三条** 公司董事和高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，按其实际任期和实际绩效计算年薪并予以发放。

**第十四条** 为落实国有企业收入分配导向，结合《绩效考核办法》及吉林省国企工资联动相关要求，建立常态化职工薪酬提升机制：

（一）工效联动机制：公司经营业绩增长、完成国有资本保值增值及各项考核目标时，在核定年度工资总额过程中，优先安排资金提高普通职工薪酬水平；企业经营效益下滑、出现亏损时，从严管控高管薪酬增幅，高管薪酬增长幅度不得高于同期普通职工平均工资增长幅度。

（二）分配倾斜机制：年度工资总额增量优先向网络员、技术运维、市场服务等基层岗位的普通职工倾斜。通过岗位定级调整、技能等级评定、年度绩效奖金上调、专项奖励、五险一金基数合理调整等多种方式，持续提升普通职工薪酬待遇。

（三）约束管控机制：当公司在岗普通职工平均工资出现负增长时，当年不得上调董事、高级管理人员基本年薪及绩效年薪标准。党委组织部每年梳理职工薪酬增长情况，形成专项报告报送薪酬与考核委员会及上级主管部门备案。

（四）工资总额管理：公司整体工资总额、薪酬分配方案严格按照上级主管部门要求执行报批、备案程序，确保职工薪酬增长合规、可持续。

## 第五章 薪酬止付与追索

**第十五条** 公司董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的，根据相关规定扣减、取消绩效年薪、任期激励等收入：

（一）被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（三）被有关部门依法依规处理，情形严重的；

（四）严重损害公司利益的；

（五）离开本职岗位或不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的；

（六）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十六条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效年薪和任期激励的追索扣回程序。

**第十七条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效年薪和任期激励予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十八条** 公司董事、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年薪和任期激励，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和任期激励进行全额或部分追回。

## **第七章 附则**

**第十九条** 本制度未尽事宜，或者与国家法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定冲突的，按国家法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定执行。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十一条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效。