

# 浙报数字文化集团股份有限公司

## 薪酬与考核管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步建立与完善浙报数字文化集团股份有限公司（以下简称“浙数文化”或“公司”）薪酬与考核管理制度，梳理和规范薪酬分配关系，推动薪酬分配导向作用，充分发挥薪酬考核的激励与约束作用，调动各级管理人员及员工的积极性与创造性，更好地吸引、开发和留住人才，根据相关法律、法规、部门规章、规范性文件、中国证监会《上市公司治理准则》、上海证券交易所规则以及《浙报数字文化集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，同时结合上级主管单位关于薪酬管理相关文件精神及公司实际，特制定本制度。

**第二条** 本制度所称薪酬，是指员工向公司或所属单位提供劳动而获得的各类经济性报酬，主要包含工资性收入、福利和单位缴纳的住房公积金等。薪酬与考核管理是在公司发展战略指导下，对员工薪酬支付原则、薪酬水平、薪酬考核分配和调整的过程进行动态管理，主要包括工资总额决定机制、薪酬与考核管理体系、薪酬保密要求等。

**第三条** 公司薪酬与考核管理遵循坚持加强党的全面领导，坚持社会效益和经济效益相统一，坚持激励与约束相衔

接，坚持薪酬与业绩相挂钩，坚持考核与监管相统一。

（一）激励性原则：按照责权利相统一的要求，以绩效为导向，强化薪酬激励与约束，严格绩效考核，客观公正合理评价业绩贡献，使薪酬水平与公司业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

（二）市场性原则：根据行业水平、发展策略及岗位价值等因素，适应公司战略发展要求，提高公司薪酬的市场竞争力，以吸引和留住优秀人才。

（三）合法性原则：坚持合法合规，薪酬管理有章可循、有据可查，强化薪酬分配的公平公正。

**第四条** 本制度适用于公司及控股子公司。各控股子公司可结合自身实际情况制定相应管理办法。

## **第二章 工资总额决定机制**

**第五条** 本制度所称工资总额，是指在一个会计年度内直接支付给与公司或子公司建立劳动关系的全部员工的劳动报酬总额，包括基本工资、绩效工资、津贴补贴、加班工资、特殊情况下支付的工资等。

**第六条** 公司实行工资总额预算管理。每年围绕发展战略规划，按照国家、省工资收入分配宏观政策要求，根据社会效益和经济效益情况，对公司及子公司工资总额的确定、发放和员工薪酬水平调整等作出预算安排，并进行有效控制、监督、清算等。

**第七条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通员工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通员工薪酬水平。

### **第三章 薪酬与考核管理体系**

**第八条** 公司薪酬与考核管理实行分层分类管理。

公司董事、高级管理人员薪酬考核由公司董事会薪酬与考核委员会根据相关规定负责组织实施。

公司党委委员、总经理助理等其他管理班子成员、公司控股一级子公司及公司认定的相关子公司负责人（以下简称“考核主体负责人”）的薪酬考核，由公司研究制定并组织实施。下属子公司员工（除考核主体负责人以外）的薪酬考核，由所在公司负责组织实施。

公司总部部门负责人及员工的薪酬考核，由公司研究制定并组织实施。

**第九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬考核政策按照《浙报数字文化集团股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》以及董事、高级管理人员年度考核与薪酬分配方案等相关制度文件执行。公司将按照绩效工资的一定比例实施绩效薪酬递延支付机制，并建立薪酬止付追索等管理机制。

**第十条** 对各考核主体负责人实行目标责任工资制，负责人的收入与其分管或所负责的板块、单位年度绩效考核结

果相挂钩，共担风险、分享收益。

1.各考核主体负责人年度薪酬考核方案由公司全面预算和绩效考核管理委员会审议通过后组织实施，各考核主体负责人月度按一定标准预发工资，年终根据公司下达的相关薪酬考核文件及考核结果进行清算。

2.实行单独授权管理的子公司或由公司授权给所在公司董事会单独考核的子公司，其薪酬考核方案可按照授权管理办法等相关要求执行。

3.实行目标责任工资制的各考核主体负责人除基本工资、绩效工资、高温津贴、员工及供养直系亲属医疗补贴、经审核可领取的政府或上级单位、公司专项奖励及津贴补贴、所在单位全体干部员工可领取的福利项目外，不再享受其他任何形式的工资性收入。

**第十一条** 公司下属子公司员工（除考核主体负责人以外），由子公司根据自身实际情况进行薪酬考核。各子公司应在员工薪酬分配中强化激励导向，着重向关键岗位、业务骨干、承担急难险重任务和作出突出贡献的人员倾斜。

**第十二条** 公司对总部部门负责人、员工的薪酬考核，以年度工作目标、岗位职责要求等为基础，强化考核激励与公司业绩、个人绩效等相挂钩，通过绩效考核不断提升服务公司经营管理工作的履职能力和专业水平。其中内部审计负责人由公司董事会审计委员会参与考核。

**第十三条** 对公司发展所需的高精尖缺领军人才和其他国内外顶尖稀缺技术技能人才，可参考同类可比市场薪酬水平，实行协议工资制或项目工资制等，并按内部相关流程审批同意后执行。

**第十四条** 公司设立总经理嘉奖、重大突破奖等其他专项奖励工资，奖励为公司作出突出贡献的单位、项目团队或个人。

**第十五条** 公司实行市场化的薪酬激励机制，进一步完善推进项目收益分成、超产奖励等分配方式。在遵循国家、省有关国有企业薪酬、福利相关规定的前提下，优化员工福利体系，积极探索员工持股、股权激励、项目团队跟投、技术入股等激励方式，吸引和留住优秀人才。其中涉及需报国资监管审批及报公司董事会、股东会的有关事项，按相关规定报批。

#### **第四章 附则**

**第十六条** 公司员工及薪酬管理工作人员应对薪酬情况保密，不得随意泄露。公司员工不得以任何方式盗取、拷贝、阅览公司有关员工薪酬的数据、文件（公司正式公开发布的文件除外），若对个人薪酬有疑义，可向所在单位薪酬管理部门咨询。对于违反本条要求的员工，一经发现，将视情况予以批评、警告和相应处罚；对于造成不良影响，情节严重的，将予以解除劳动关系。

**第十七条** 本制度未尽事宜或者本制度与有关法律、法规、部门规章、规范性文件、上海证券交易所规则或者《公司章程》发生冲突的，按有关法律、法规、部门规章、规范性文件、上海证券交易所规则或者《公司章程》执行。

**第十八条** 本制度自公司董事会审议通过之日起实施。本制度生效后，原《浙报数字文化集团股份有限公司薪酬管理制度》《浙报数字文化集团股份有限公司绩效管理制度》同时废止。

浙报数字文化集团股份有限公司

2026年6月29日