

# 浙报数字文化集团股份有限公司 高级管理人员 2026 年度考核与薪酬分配 方案

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步建立和完善浙报数字文化集团股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的激励约束机制，坚持加强党的全面领导，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，持续压实管理责任，提升公司的核心竞争力和管理水平，根据中央、国务院和省委省政府有关进一步深化国有企业工资分配制度改革文件精神，以及《公司法》《公司章程》《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》等有关规定，围绕集团发展规划及公司实际，制定本方案。

**第二条** 本方案适用于公司高级管理人员，包括：总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、首席技术官（CTO）及《公司章程》里规定的其他高级管理人员。

**第三条** 高级管理人员的考核分配以岗位价值为基础，根据公司经营业绩和个人履行岗位职责的情况进行综合考核，依据考核结果确定高级管理人员的薪酬。

**第四条** 高级管理人员的考核及薪酬分配遵循以下原则：

1、激励性原则：按照责权利相统一的要求，建立高级管理人员的经营管理业绩与激励约束机制相结合的考核分配制度，其薪酬收入与所承担的岗位责任及工作业绩相匹配。

2、市场性原则：根据行业水平、发展策略及岗位价值等因素，适应公司数字化转型发展的要求，合理确定公司高级管理人员的薪酬水平，激励高级管理人员有效履行职责。

3、合法性原则：严格遵守和执行国家及省有关政策规定，依法对高级管理人员进行考核分配。

## 第二章 绩效考核指标及薪酬分配

## 第五条 薪酬构成

公司高级管理人员实行目标责任工资制，工资水平根据公司的经营贡献及市场薪酬行情等因素综合确定，与公司整体经营业绩相挂钩。公司高级管理人员的目标责任工资主要由基本工资、绩效工资（绩效工资基数、考核奖罚、特殊奖励工资等）等组成，其中绩效工资占比原则上不低于年度工资总水平的60%。其中，考核奖罚均为对公司高级管理人员团队整体的奖罚。

其中，主要负责子公司业务发展的高级管理人员，先由公司或所在子公司董事会进行考核，并提出年度考核及薪酬分配建议，再与公司整体业绩完成情况适当挂钩。

### 一、年度工资基数

根据公司经营规模、行业市场薪酬、管理团队职责分工及以往薪酬情况等，合理确定公司高级管理人员年度工资基数。若公司高级管理人员职数、人员有变动，由公司董事会根据实际情况进行调整。

进一步强化薪酬业绩联动，突出业绩导向，公司总经理的薪酬总水平原则上不高于当年最高制度薪酬的3倍。若公司当年社会（经济）效益下降或业绩完成值低于上一年的，公司高级管理人员绩效工资原则上应下降或不得增长。

### 二、考核奖罚

对公司高级管理人员的考核奖罚以公司归母净利润为主要指标，并结合市值管理、营业总收入、净利润等专项指标，根据公司年度经营业绩和高级管理人员履行职责的情况考核确定，具体考核目标值由公司董事会确定。高级管理人员分管板块业绩特别突出的，给公司经营发展带来重大突破的，可加大奖励分配比例。原则上各项指标及下文第六条“党的建设和社会效益指标考核”累计扣罚额度以高级管理人员的绩效工资基数为限，扣完为止。

#### （一）主要指标

在考核周期内，若公司当年实际归母净利润超过或低于考核基数，按超过或低于考核基数部分分段计算奖罚。

1.若公司当年实际归母净利润超过考核基数的，考核基数 $<$ 实际归母净利润 $\leq$

当年任务目标，按超过考核基数部分的 1.2%计提奖励；若实际归母净利润>当年任务目标，超过当年任务目标部分再按 1.4%计提奖励。

2.若公司当年实际归母净利润未达到考核基数的，根据实际完成情况，按低于考核基数部分的 1.2%-1.4%扣罚绩效工资。

3.若公司高级管理人员人数发生变化，每增减 1 人，上述奖罚比例同向各增减 0.2%。

## **（二）专项指标**

根据公司市值管理、营业总收入、净利润等指标当年完成数与考核基数的增减情况进行相应奖罚。

根据实际工作需要，公司董事会可对其他事项进行专项考核和相应的奖罚。

## **（三）特殊奖励工资**

公司出色完成年度考核任务，并在完成公司董事会下达的重大战略部署、产业创新和拓展、重大投融资等方面取得突出业绩的，经公司董事会审议，可对公司高级管理人员给予一定额度的特殊奖励工资。

（四）公司董事会薪酬与考核委员会根据高级管理人员成员的职责分工及年度工作目标，制定高级管理人员成员的具体绩效考核及奖罚措施。

## **第六条 党的建设和社会效益指标考核**

若公司在党的建设、日常管理等社会效益方面有突出业绩，或违反底线和红线、受到组织处理、问责处理、党纪政务处分等方面出现重大失误的，由公司董事会进行专项考核并作出相应奖罚。

# **第三章 高级管理人员的考核程序及薪酬发放**

**第七条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责研究和制定高级管理人员的薪酬标准、绩效考核及薪酬分配政策，并对董事会负责。人力资源中心、财务管理中心等相关部门，在文书起草、数据提供等方面配合薪酬与考核委员会做好有关工作。

**第八条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责组建绩效考核小组或委托人力资源中心，对高级管理人员进行绩效考核和薪酬分配，年度考核及薪酬分配结果需报公司董事会审议。其中，公司其他高级管理人员年度薪酬原则上不得超过总经

理的 85%。

#### **第九条 绩效工资递延支付机制**

建立公司高级管理人员绩效工资递延支付机制，按照高级管理人员年度绩效工资工资的 15%实行递延支付，原则上在考核结束后 3 年内按 4:3:3 逐年兑现。

#### **第十条 薪酬支付**

公司高级管理人员按照个人当年年度工资基数的 65%按月进行预发。若公司当年实际经营完成进度与目标偏差较大的，可对公司高级管理人员预发薪酬进行调整。

公司高级管理人员年度薪酬在审计前每年按考核分配结果（计提绩效工资递延支付部分后）的 90%兑现，其余 10%在年度审计后进行考核兑现。

公司高级管理人员在年报披露后半年内，将个人年度绩效工资工资的 10%，用于购买增持公司股票，并按相关政策法规进行实施操作。

#### **第十一条 薪酬止付追索机制**

公司高级管理人员若出现重大失误、受党纪政纪处分、违反收入分配纪律等行为的，或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，应当根据高级管理人员所承担责任、造成损失和受处罚情况，追索扣回部分或全部薪酬，并停止支付尚未支付的部分或全部薪酬。追索扣回期限原则上与相关责任人的违法违规行为发生期限一致，追索扣回范围适用于已离职和退休的高级管理人员。

### **第四章 其 他**

**第十二条** 高级管理人员实行目标责任工资制后，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。薪酬为税前收入，个人所得税由公司依法代扣代缴。

**第十三条** 高级管理人员的住房公积金、企业年金和各项社会保险费等，应由个人承担部分，由公司代扣代缴；应由公司承担部分，由公司支付。

### **第五章 附 则**

**第十四条** 本方案未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司

章程》的规定执行。

**第十五条** 本方案由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、解释和修改。如遇国家法律法规、政策重大调整，外部经济环境发生重大变化，或公司经营战略发生重大调整，或高级管理人员发生较大调整，或因公司公允价值变动幅度较大造成高级管理人员薪酬畸高畸低等情况，由公司董事会薪酬与考核委员会根据实际情况对本方案进行适当调整。

公司当年归母非经常性损益给公司高级管理人员带来的归母净利润超额奖励或超降扣罚的金额，原则上不超过高级管理人员当年总绩效工资基数的 60%。

**第十六条** 本方案已经公司第十届董事会第四十次会议审议通过，尚需向股东会说明。

浙报数字文化集团股份有限公司董事会

2026 年 6 月 29 日