

中信出版集团股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年六月

第一章 总 则

第一条 为进一步明确和完善中信出版集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，促进公司持续、健康、高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规和规范性文件以及《中信出版集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员范围。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，体现薪酬与公司规模、业绩相符，同时参考外部同行业薪酬水平；

（二）责权利对等原则，体现薪酬与岗位价值、承担的责任及个人业绩相符；

（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）激励与约束并重原则，体现薪酬的发放与绩效考核等挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议批准董事的薪酬标准与方案，董事会负责审议批准高级管理人员的薪酬标准与方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，对董事会负责。

第六条 公司董事会或者董事会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 公司人力资源部负责协助和配合董事会薪酬与考核委员会开展董事、高级管理人员薪酬方案的制定与实施。

第三章 薪酬标准

第八条 董事薪酬：

（一）非独立董事：在公司担任职务（特指除董事外的其他职务，下同）的非独立董事，其薪酬按照所担任职务或承担管理职能的薪酬标准执行，不再另

行领取董事薪酬或津贴。不在公司担任职务或承担管理职能的非独立董事，不在公司领取薪酬、不享受津贴或福利待遇，也不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）独立董事：公司独立董事实行固定津贴，具体标准根据市场薪酬水平以及公司实际情况确定，报董事会审议通过后，提交股东会审议决定。独立董事按《公司章程》等相关规定行使职责所需的合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第九条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

第四章 薪酬发放及止付追索

第十条 公司董事、高级管理人员的津贴或薪酬，均为税前金额，公司将按照法律法规和公司的有关规定，从工资、奖金等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）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的部分。

第十一条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十二条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和绩效计算薪酬或津贴并予以发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以减少或不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）严重失职或者滥用职权的；
- （二）严重损害公司利益，对公司造成重大负面影响的；
- （三）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十四条 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、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发

放部分。

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薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十五条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第五章 附 则

第十六条 本制度由公司董事会负责制定和解释。

第十七条 本制度未尽事宜或本制度与国家有关法律法规或者相关规定相抵触的，按国家有关法律法规或者相关规定执行。

第十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起施行，修改时亦同。

中信出版集团股份有限公司

2026年6月