

华闻传媒投资集团股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度 (2026 年制定)

（尚需公司 2026 年第一次临时股东会审议通过）

第一章 总则

第一条 为进一步完善华闻传媒投资集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、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，有效调动公司董事、高级管理人员的积极性、主动性与创造性，推动公司持续、稳定、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、法规及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，特制订本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）坚持合法合规原则；
- （二）坚持“责、权、利”统一原则；
- （三）坚持激励与约束并重原则；
- （四）坚持与公司规模、业绩及市场薪酬等实际情况相结合的原则。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，向董事会提出建议，并根据公司薪酬管理情况，在本制度范围内负责指导本制度的具体实施。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司内部职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成和标准

第七条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

公司董事和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%。

第八条 公司董事和高级管理人员的薪酬按以下标准执行：

（一）独立董事：公司独立董事以固定津贴形式在公司领取报酬。独立董事因履职需要产生的费用由公司承担。

（二）非独立董事：在公司担任除董事之外其他职务的非独立董事，按照其所担任的职务领取相应的薪酬，不再领取董事津贴；未在公司担任除董事之外其他职务的非独立董事，原则上不在公司领取薪酬或津贴。

（三）高级管理人员：按照其所担任的管理职务领取相应的薪酬。

具体以公司董事、高级管理人员年度薪酬与考核方案为准。

第九条 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。

第十条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第四章 薪酬的发放、止付与追索

第十一条 董事、高级管理人员的基本薪酬根据行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，按月发放；绩效薪酬以绩效考核指标完成情况为基础，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；公司根据实际经营情况和发展战略另行制定具体激励方案，按规定履行审批程序后实施，中长期激励收入按照激励方案执行。

第十二条 公司结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十三条 下列税费按照国家有关规定从相关薪酬中直接扣除：

（一）个人所得税。

（二）各类社会保险费用、住房公积金等应由个人承担的部分。

（三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十四条 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，按其实际任期和实际绩效计算津贴/薪酬并予以发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员出席公司会议、培训及参加公司项目考察活动等行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

第十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、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。

第五章 薪酬调整

第十七条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，根据公司经营状况、市场环境变化适时进行调整，确保薪酬水平的合理性和市场竞争力。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬增降幅水平；
- （二）通胀水平；
- （三）公司的资产规模、市值水平和盈利状况；
- （四）公司组织结构调整、岗位职责变化或行业政策重大调整。

第十九条 公司董事薪酬的调整由董事会审议，并经股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬的调整经董事会审议通过后实施。

第二十条 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职工的薪酬分配比例，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，促进提高普通职工薪酬水平。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、《公司章程》及其他规范性文件的有关规定执行。本制度与有关法律法规、《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规、《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释，并自公司股东会通过之日起生效并实施。