

湖北省广播电视信息网络股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为推进公司建立与现代企业制度相适应的激励、约束机制，有效地调动董事与高级管理人员工作的积极性和创造性，保障公司持续、稳定、健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件及《湖北省广播电视信息网络股份有限公司章程》（以下简称公司章程）的规定，同时结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于在股份公司受薪的董事和高级管理人员。其中董事由董事长、内部董事、独立董事、外部董事（不含独立董事）构成。高级管理人员为公司总经理、副总经理、财务总监（总会计师）、总工程师、董事会秘书以及经董事会决议明确的其他高级管理人员等。

第三条 本制度遵循以下原则：

- （一）社会效益与经济效益相统一的原则；
- （二）激励机制与约束机制相结合的原则；
- （三）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （四）薪酬水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （五）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

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，并提出建议。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，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。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其薪酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由公司董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司亏损时应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六条 公司负责经营管理、人力资源管理、财务管理的相关部门组成工作组，协助董事、高级管理人员薪酬及考核工作的具体实施。

第二章 绩效考核

第七条 在公司任职的非独立董事及高级管理人员实行年度绩效考核与任期绩效考核相结合的方式，考核指标均包含经济效益指标和社会效益指标。

（一）年度绩效考核以公历年为考核期；

(二) 任期绩效考核以三年为一个考核期。

第八条 公司董事长（代表董事会）与总经理（代表高级管理人员团队）签订年度绩效考核责任书和任期绩效考核责任书。

(一) 年度绩效考核的经济效益指标包括营业收入、利润总额、息税折旧摊销前利润（EBITDA）、广电用户发展。

1. 营业收入是指经审计的考核当年企业合并会计报表营业收入。

2. 利润总额是指经审计的考核当年企业合并会计报表利润总额。

3. 息税折旧摊销前利润（EBITDA）是指净利润和所得税、固定资产折旧、无形资产摊销、偿付利息所支付的现金之和。

4. 广电用户发展是指 5G 用户到达数、电视在用用户数和宽带在用用户数的总数。

以上考核指标，可视年度考核需要进行调整。

(二) 年度绩效考核综合社会效益指标由董事会薪酬与考核委员会综合考虑相关管理人员考核期内政治导向、文化创作生产和服务、受众反应与社会影响、人才队伍建设、改革深化提升、文化加科技融合等方面确定。

(三) 任期经营业绩考核的经济效益指标包括国有资本保值增值率和总资产周转率。

1. 国有资本保值增值率是指企业考核期末扣除客观因素后的国有资本及权益同考核期初国有资本及权益的比率。

2. 总资产周转率是指经核定的企业考核期内平均营业收入同平均资产总额的比率。

(四) 任期绩效考核社会效益指标由董事会薪酬与考核委员会综合考虑考核期内公司可持续发展能力、核心竞争力及应承担的社会责任等因素确定。

第九条 考核指标的调整。由于国家、省、市和公司内部重大政策、战略规划调整、清产核资、工作调动及不可抗力等原因导致考核指标数据发生变化的，董事会薪酬与考核委员会可以根据具体情况对考核指标进行调整。

第三章 薪酬核定与发放

第十条 根据不同身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的薪酬标准如下：

(一) 独立董事薪酬

在公司任职的独立董事，领取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议确认通过后发放，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。

(二) 非独立董事薪酬

在公司任职的非独立董事年度薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分组成。

1. 公司主要负责人（董事长、总经理）年薪标准实行上级党委与国有资产监管部门或授权单位前置审核，由上级党委及国有资产监管部门结合公司年度业务考核结果核定。公

司按照上市公司治理要求，履行董事会、股东会相关审议程序后执行，基本年薪按月发放。

2. 绩效年薪是与年度考核相关的收入，月度预发部分绩效年薪，预发标准按月度基薪的一倍核定，挂钩月度经营考核发放。

3. 任期激励是任期考核结果相关的收入，以3年为一个任期进行考核。根据任期考核结果，按不超过任期内年薪总额的30%核定。

未在公司任职的非独立董事，公司不向其发放任何薪酬和津贴。

（三）高级管理人员薪酬

公司高级管理人员薪酬实行年薪制，由基本年薪、绩效年薪及任期激励收入三部分组成。

1. 基本年薪是高级管理人员的年度基本收入，在履行基本工作要求的前提下按月发放；副总经理、董事会秘书按主要负责人的0.8-0.9核定，按月发放。高级管理人员的基本年薪未核定前，参照上年度标准预发，按月支付。

2. 绩效年薪是与高级管理人员年度考核相关的收入，月度预发部分绩效年薪，预发标准按月度基薪的一倍核定，挂钩月度经营考核发放。

3. 任期激励是与高级管理人员任期考核结果相关的收入，以3年为一个任期进行考核。根据任期考核结果，按不超过任期内年薪总额的30%核定。

上述董事及高级管理人员涉及绩效薪酬的，绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第十一条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家 and 公司相关规定，从工资及年终结算中代扣代缴个人所得税。

第十二条 在公司任职的非独立董事及高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人部分。

第十三条 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和薪酬并予以发放。

第十四条 公司应当确定非独立董事和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。

第四章 薪酬调整与止付追索

第十五条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 所在地区、同行业薪资变动水平：通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集所在地区、同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

(二) 公司盈利状况、发展策略；

(三) 组织结构调整；

(四) 个人岗位调整或职务变化；

(五) 公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

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，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入（如有）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薪酬和中长期激励收入（如有），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 绩效与履职评价

第十九条 公司应当建立董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

第二十条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第二十一条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第六章 附 则

第二十二条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十三条 本制度由董事会制定，自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。《湖北省广播电视信息网络股份有限公司董事、监事、高级管理人员绩效考核与薪酬管理规定》同时废止。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。