

山东出版传媒股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为规范公司薪酬管理体系，健全激励约束机制，保障公司、股东及员工合法权益，推动公司高质量可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规、监管规定，结合公司主业特点与发展战略，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司总部及所属各级全资、控股子公司的工资总额管理，以及公司董事、高级管理人员的薪酬管理工作。

第三条 公司薪酬制度应遵循以下原则：

（一）合法性原则：严格遵守国家法律法规及监管规定，确保薪酬全流程管理合法合规，保障各方权益。

（二）战略导向原则：紧密围绕公司发展战略，薪酬分配向关键核心岗位、一线岗位及紧缺高层次人才倾斜。

（三）公平公正原则：以岗位价值、履职贡献为依据，兼顾内外部公平，合理调控薪酬差距。

（四）激励约束原则：兼顾激励效能与风险管控，配套递延、止付追索机制，实现权责对等。

（五）效益联动原则：工资总额与公司社会效益、经济效益紧密挂钩，随经济效益变化动态调整。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会提名、薪酬与考核委员会负责拟定工资总额决定机制，董事和高级管理人员薪酬结构、绩效考核、薪酬发放、止付追索等薪酬管理制度。同时依据薪酬管理制度，拟定董事、高级管理人员的薪酬核算办法及年度薪酬方案。

第五条 公司股东会负责审议薪酬管理制度、董事薪酬方案。公司董事会负责审议高级管理人员薪酬核算办法和年度薪酬方案。

第六条 公司人力资源部为薪酬管理的日常执行机构，具体负责按照薪酬管理制度及相关审议通过的方案，组织开展薪酬核算、发放、兑现及日常管理等工作。

第三章 工资总额决定机制

第七条 工资总额是指由公司在一个会计年度内直接支付给与本公司建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。

第八条 工资总额管理原则上实行预算备案制。公司工资总额以工资总额基数为基础，按照“效益增工资增、效益降工资降”的同向联动原则，根据经济效益情况、社会效益考核结果，综合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，合理确定年度工资总额。

第九条 工资总额实行分类管理。根据功能定位、行业特点，公司对总部及子公司实行分类管理，对充分竞争类公司和非充分竞争类公司分别执行相应的薪酬管理要求。

第十条 公司在备案核准的工资总额预算范围内，调控公司总部及子公司的工资总额总体水平，各单位自主决定内部工资分配机制。

第十一条 公司总部及子公司应构建以岗位价值为依据和业绩为导向的薪酬分配管理制度，合理拉开工资分配差距，逐步提高生产一线岗位、关键核心岗位和复合型经营管理以及紧缺急需的高层次、高技能人才的薪酬市场竞争力。

第四章 薪酬管理

第十二条 董事薪酬

（一）独立董事

独立董事薪酬实行固定津贴制，津贴标准每年经股东会审议通过后按月均额发放。独立董事出席公司董事会和股东会的差旅费以及按《公司章程》行使职权所需的相关费用，由公司承担。

（二）非独立董事

控股股东委派的董事在控股股东单位领取薪酬。非控股股东委派的董事薪酬根据公司业绩和履职考核情况，在公司领取薪酬。

第十三条 高级管理人员薪酬

属于省管干部的高级管理人员在控股股东单位领取薪酬。非省管干部的高级管理人员薪酬根据公司业绩和履职考核情况，在公司领取薪酬。

第十四条 薪酬构成

董事、高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成。其中：

（一）基本年薪是薪酬的固定部分，保障基本履职待遇，按月均

额发放。

（二）绩效年薪是薪酬的浮动部分，与公司年度战略发展、经营目标完成情况和个人履职情况挂钩。绩效年薪占比原则上不低于年薪总水平的60%。当年度绩效年薪先按上年度标准的一定比例进行预发，根据考核结果核定后再进行清算。

（三）任期激励收入是与任期考核评价结果挂钩的收入，实行延期支付办法，任期考核后进行核定、兑现。

第五章 考核管理

第十五条 董事、高级管理人员考核实行高质量发展绩效考核评价和综合考核评价。考核分为年度考核和任期考核，以一个会计年度为周期开展年度考核评价，以三年为一届任期开展任期考核评价。

独立董事考核实行履职综合评价，采用自我评价和相互评价相结合的方式。

第十六条 高质量发展绩效考核评价包括新时代党的建设、经营发展（社会效益、经济效益、鼓励性及限制性指标）两项内容，具体按照考核方案的要求和标准执行。

第十七条 综合考核评价是按照岗位职责要求对董事、高级管理人员年度和任期履职情况的考核。根据干部管理权限，由管理单位按照考核方案和要求进行考评。

第十八条 年度高质量发展绩效考核评价和综合考核评价结果与董事、高级管理人员年度绩效年薪挂钩；任期高质量发展绩效考核评价和综合考核评价结果与董事、高级管理人员任期激励收入挂钩；具体依据董事、高级管理人员薪酬相关管理办法进行核算。

第六章 薪酬监督

第十九条 公司人力资源部会同审计部门通过日常监督、专项检查、专项审计等形式，对公司工资总额预算的执行情况、董事和高级管理人员的薪酬发放兑现情况进行监督检查。

第二十条 董事、高级管理人员存在违反规定自定薪酬、超发薪酬、超标准享受福利性待遇等行为的，依照有关规定给予党纪政务处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。

对任期内出现重大失误、给公司造成重大损失的，根据董事、高级管理人员承担的责任，追索扣回部分或者全部已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回办法适用于已离职或退休的人员。

第二十一条 按照上市公司监管要求，公司及时在年度报告中披露董事和高级管理人员的年度薪酬水平、福利性收入等信息，确保披露内容真实、准确、完整。

第七章 附 则

第二十二条 本制度由公司董事会提名、薪酬与考核委员会拟定，经公司董事会审议，并提交公司股东会审议通过后生效实施。

第二十三条 本制度由公司董事会提名、薪酬与考核委员会负责解释。