

读者出版传媒股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步完善读者出版传媒股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理能力，促进公司持续健康稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“公司法”）《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》《上海证券交易所股票上市规则》等有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事（包括非独立董事及独立董事，下同）和公司高级管理人员（总经理、总编辑、副总经理、董事会秘书、财务总监，下同）。

党群组织领导人员按照有关规定执行。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则。董事、高级管理人员薪酬水平应当符

合公司经营发展情况和业绩水平，同时与所在地区、行业同等岗位整体薪酬水平相符。

（二）按劳分配与责、权、利相统一原则。董事、高级管理人员薪酬水平与岗位责任大小、个人能力高低、绩效考核表现相符。

（三）长远发展原则。薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符。

（四）激励约束并重原则。薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责研究制定董事与高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议，研究和审核董事、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。

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。

高级管理人员的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 董事会薪酬与考核委员会对薪酬办法执行情况

进行监督。公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会具体实施公司董事、高级管理人员薪酬方案。

第三章 薪酬构成

第七条 公司独立董事薪酬实施独立董事津贴制，具体标准应当由董事会制定方案，并由公司股东会审议通过。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 与公司签订聘任合同、担任公司某一职务并负责管理有关事务的非独立董事及公司高级管理人员实行年薪制。其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和任期激励三部分组成，基本薪酬按照公司《薪酬管理制度》确定。绩效薪酬是与负责人年度业绩考核评价结果相挂钩的浮动收入。任期激励是与负责人任期绩效考核评价结果相联系的收入。其中，绩效年薪占比原则上不低于基本薪酬、绩效薪酬总额的50%。具体薪酬遵照董事会、股东会审议通过当年的薪酬标准执行。

公司股东委派的非独立董事，不在公司领取薪酬。

同时兼任公司董事及高级管理人员的，不重复领取薪酬。

第九条 公司董事、高级管理人员按《公司法》《公司章程》等相关规定行使其他职责或出席公司董事会、股东会

等所需的合理费用由公司承担。

第十条 本办法所涉及的董事、高级管理人员的年度报酬情况，应根据中国证券监督管理委员会、上海证券交易所的相关要求在年度报告中予以披露。

第四章 薪酬的发放与管理

第十一条 公司独立董事津贴按任职年度一次性发放。

第十二条 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬按如下标准发放：

（一）基本薪酬按月发放；

（二）绩效薪酬按年发放，任职当年按照实际任职时间发放前一年度预留绩效和当年部分绩效，当年剩余绩效待公司最终确定后，按相应程序于下一年度发放；

（三）任期激励参照《甘肃省省属国有企业负责人薪酬管理办法》执行。

第十三条 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准均为税前金额，公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的费用后，剩余部分发放给个人。

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

或薪酬予以发放。

第十五条 本办法所规定的董事、高级管理人员薪酬不包括领取的其他符合相关规定的货币性收入（包括奖金、津贴、补贴等）。

（说明：该条款中表述的货币性收入为董事、高级管理人员取得的与其在公司担任董事、高级管理人员职务履职行为无直接关联的，由公司代发的政府或上级主管部门、单位奖励及公司发放的其他专项激励、奖金奖励等。如：政府补贴、人才奖励、项目奖励等）

第五章 薪酬调整

第十六条 董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，以适应公司进一步发展的需要。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。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

（一）同行业薪资增幅水平：通过市场薪资报告或公开薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

(二) 通胀水平：参考通胀水平，以薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

(三) 公司经营状况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整；

(五) 岗位调整或职务变化。

第十八条 经公司董事会薪酬与考核委员会提出建议，并报董事会审批，可以临时为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附 则

第十九条 在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十条 董事、高级管理人员止付追索参照《甘肃省省属国有企业负责人薪酬管理办法》执行。

第二十一条 公司其他人员薪酬发放参照本办法，授权公司经理层制定有关制度并执行。

第二十二条 本办法未尽事宜，依照国家相关法律法规、规范性文件和《公司章程》及其他有关规定执行；本办法如与国家相关法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定不一致的，以国家相关法律法规、规范性文件及《公司章

程》的相关规定为准。

第二十三条 本办法由公司董事会负责解释和修订，自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。