



贵州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

(2026年第二次临时股东会审议通过)

二〇二六年六月

目录

第一章 总则	3
第二章 管理机构与职责	4
第三章 薪酬结构与标准	4
第四章 绩效考核与薪酬调整	5
第五章 薪酬的发放与止付追索	6
第六章 附则	7

第一章 总则

第一条 为规范贵州省广播电视信息网络股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，促进公司稳健经营和可持续发展，保护公司与股东合法权益，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》《上市公司独立董事管理制度》及《公司章程》等有关法律法规，结合公司实际制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事及高级管理人员。

第三条 本制度所称董事及高级管理人员是指：

- （一）董事：非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员：总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第四条 公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则；
- （六）坚持合规管控与监管要求相结合的原则；
- （七）坚持信息披露与公开透明相结合的原则；
- （八）坚持薪酬增长与公司效益同步挂钩的原则。

第五条 工资总额是指公司在—个会计年度内，直接支付给与公司建立劳动关系的全部职工的劳动报酬的总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班工资、特殊情况下支付的工资等。公司董事、高级管理人员薪酬全额纳入公司工资总额统一管理，严

禁超预算、超标准列支，严禁通过其他经营科目变相发放薪酬、福利。薪酬水平综合考虑公司经营业绩、岗位价值、考核结果、同行业薪酬水平及公司中长期发展规划等多维度因素确定。

第六条 公司结合行业薪酬水平、发展战略、岗位价值、风险等级，合理核定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，优化内部薪酬分配结构。坚持薪酬分配向关键岗位、生产营销一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，同步推动普通职工薪酬水平随公司发展合理增长。

第二章 管理机构与职责

第七条 董事会下设薪酬与考核委员会，薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，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。

第八条 董事的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。

公司亏损时，董事、高级管理人员薪酬方案审议各环节应就董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求进行特别说明。

第三章 薪酬结构与标准

第九条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第十条 公司董事薪酬

(一) 独立董事：公司对独立董事实行固定津贴制度，按月平均发放，固定津贴标准为贵州省内独立董事税前 6 万元/年，贵州省外独立董事税前 8 万元/年；独立董事履行职责所需的聘请中介机构费用、差旅费、办公费等其他行使职权时所需的费用由公司据实报销，不享受其他薪酬福利待遇。

(二) 外部董事：由公司以外的人员担任的董事，且不在公司担任除董事和董事会专门委员会委员以外的其他职务，不在公司领取薪酬、津贴，履行职责所需的合理费用由公司据实报销，股东会另有决议的除外。

(三) 内部董事：公司不向内部董事另行发放津贴，公司内部董事根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。

第十一条 公司高级管理人员薪酬

高级管理人员薪酬由基本薪酬、浮动薪酬两部分构成，其中浮动薪酬占基本薪酬与浮动薪酬总额的比例，原则上不低于 60%。

(一) 基本薪酬

基本薪酬依据岗位价值核定，结合行业薪酬水平、岗位职责、履职表现综合确定。

(二) 浮动薪酬

浮动薪酬以综合考核结果为计发依据，结合个人岗位绩效、公司整体经营目标完成情况核算发放。

第四章 绩效考核与薪酬调整

第十二条 公司董事、高级管理人员的浮动薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

公司应当确定内部董事、高级管理人员一定比例的浮动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。

第十三条 董事、高级管理人员薪酬调整依据

(一) 同行业薪酬水平变化。定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司董事、高级管理人员薪酬调整的参考依据；

(二) 所在地区薪酬水平；

(三) 通货膨胀水平。参考通货膨胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司董事、高级管理人员薪酬调整的参考依据；

(四) 公司的经营状况；

(五) 公司战略发展和组织架构调整；

(六) 个人岗位调整或职务变化；

(七) 公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第五章 薪酬的发放与止付追索

第十四条 公司内部董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司有关规定执行。独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按年度发放。

第十五条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

第十六条 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，按其实际任职时间和实际绩效计算津贴和薪酬并予以发放。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司有权不予发放其当期及未支付的浮动薪酬等收益；在其离任后，发现其在任职期间存在任一情形的，公司有权追索其相应期间已支付的浮动薪酬等收入。

(一) 被有关部门依法依规处理，且情形严重的；

(二) 被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

- (三) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (四) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- (五) 违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (六) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 公司因财务错报、造假等对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员浮动薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十九条 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、停止支付未支付的浮动薪酬收入，并对相关行为发生期间已经支付的浮动薪酬收入进行全额或部分追回。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及中国证监会、上海证券交易所的有关规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律法规和规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》的规定冲突，按国家有关法律法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度由公司董事会制定、解释和修改。

第二十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。