

青岛城市传媒股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范青岛城市传媒股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬全流程管理，健全社会效益、经济效益双效联动薪酬激励约束机制，维护公司、股东、董事、高级管理人员及全体员工合法权益，促进企业实现高质量发展，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》等有关法律、行政法规和《青岛城市传媒股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司及所属各级全资、控股子公司。

第三条 公司薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持社会效益与经济效益相结合。公司工资总额以经济支撑能力为基础，落实社会效益与经济效益相统一的总体要求，调动公司和员工全面履行文化企业社会责任的积极性，促进企业持续健康发展。

（二）坚持效率与公平并重。建立既有激励又有约束，既讲效率又讲公平的分配机制，根据工资总额与经济效益同向联动、职工工资能增能减的要求，合理调节内部各类人员分配关系，权责对等、有奖有罚。

（三）坚持分类差异化分配导向。根据不同子公司功能定位、业态特点，分类确定工资效益联动指标。健全“公司、部门、员工”三级联动的考核激励机制，真正实现收入有高有低、能增能减。

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拟订工资总额决定机制，董事和高级管理人员薪酬方案、考核细则、止付追索规则，审核年度薪酬决算，对董事会负责，为薪酬决策出具专项意见。

第五条 公司股东会负责审议薪酬管理制度、董事薪酬方案并披露。公司董事会负责审议高级管理人员薪酬方案并披露。

第六条 公司人事部具体负责按照薪酬管理制度及相关审议通过的方案，组织开展薪酬预算编制、日常核算、绩效考核组织、薪酬台账管理、子公司薪酬备案。

第三章 工资总额决定机制

第七条 工资总额是指公司在—个会计年度内直接支付给与本企业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、加班工资、特殊情况下支付的工资等。

第八条 工资总额实行预算管理。工资总额预算，以清算备案的上年度工资总额为预算基数，根据公司发展战略、年度社会效益、经济效益情况，综合考虑劳动生产率、人工成本投入产出率、职工平均工资水平市场对标等情况，结合市政府发布的企业工资指导线，合理确定年度工资总额预算。公司逐级落实预算执行责任，严格执行核准的工作总额预算方案。

第九条 公司依据全年双效考核结果、经营决算情况等开展工资总额清算，不得超提、超发工资总额。受落实上级重大决策部署、承担重大专项任务、重大政策调整、处理历史遗留问题以及不可抗力等非经营性因素等影响的，经审批可合理调整工资总额。董事和高级管理人员年薪全部纳入公司整体工资总额统筹管控。

第十条 公司构建以岗位管理为基础和业绩为导向的薪酬分配管理制度，坚持按岗定薪、岗变薪变，合理确定不同岗位的工资水平。内部工资分配向关键岗位、紧缺急需的高层次人才倾斜，向作出突出贡献的人才和一线岗位倾斜。子公司负责人与职工的收入水平分配差距，应当控制在合理范围内。

第四章 董事、高级管理人员薪酬管理

第十一条 董事会成员薪酬

（一）非独立董事

1.在公司任职的非独立董事根据其在公司担任的具体职务和工作内容，按照相关薪酬规定与绩效考核管理规定领取薪酬，不单独领取董事津贴。

2.未在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬。

（二）独立董事

参照《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司实际情况，公司每年度给予每位独立董事一定的固定津贴。按《公司法》和《公司章程》相关规定，独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。独立董事的津贴按月发放。

第十二条 高级管理人员薪酬

薪酬构成为基本薪酬、绩效薪酬。基本薪酬根据公司薪酬制度有关规定确定，按月发放。绩效薪酬按照内部考核进行预分配，年度考核后清算。绩效薪酬与年度绩效考核结果等挂钩，占比不低于年薪总额的60%，其中10%的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

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年薪并按前述规定予以发放。

第十四条 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放薪酬或津贴：

（一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）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；

(三) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
(四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 绩效考核

第十五条 公司实行高质量发展综合绩效考核评价。考核内容包括党的建设指标、经营社会发展指标。经营社会发展指标包含社会效益、经济效益、鼓励性指标、限制性指标。

第十六条 董事、高级管理人员按照干部管理权限，由管理单位按照述责述廉等综合考核方案考评。

第十七条 董事、高级管理人员年度绩效薪酬与公司年度高质量发展综合绩效考核、个人述责述廉考核等综合评价结果挂钩。具体依据董事、高级管理人员薪酬方案进行核算。

第十八条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经董事会薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准、薪酬结构，并报董事会、股东会批准后执行。

第十九条 经公司薪酬与考核委员会审查，并经董事会或股东会批准，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员的薪酬补充。

第六章 止付与追索

第二十条 止付与追索适用情形

（一）因财务报告会计差错、虚假记载等错报情形，对财务报告进行追溯重述时，对相关人员已发放的绩效奖金重新考核，追回超额发放部分。

（二）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，公司将根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

（三）董事、高级管理人员存在违反规定自定薪酬，变相发放薪酬，超标准享受福利性待遇等行为的，依照有关规定给与党纪政务处分，并追回违规发放金额。

（四）董事、高级管理人员违反法律法规受到党纪政务处分的，按处分决定扣减、追回对应周期绩效奖金。

（五）追索扣回办法适用于已离职或已退休的董事和高级管理人员。

第七章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜或与国家有关法律、行政法规和《公司章程》相抵触时，依照国家有关法律、行政法规和《公司章程》的规定执行。

第二十二条 本制度由董事会制订，经股东会审议通过

后生效，修改时亦同。

第二十三条 本制度由董事会负责解释。各子公司可在本制度框架内制定内部薪酬实施细则，细则报公司人事部备案。

第二十四条 本制度自公司股东会审议通过之日起施行。原《青岛城市传媒股份有限公司董事和高级管理人员薪酬管理制度》同时废止。