

凤凰传媒董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范江苏凤凰出版传媒股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬及绩效管理，建立责权利统一、激励约束并重的薪酬机制，保障国有资产保值增值，推动公司高质量发展与社会效益提升，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规，地方国资监管相关规定及《公司章程》，结合出版传媒行业特点与公司实际经营情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。

（一）董事：包括非独立董事和独立董事。

（二）高级管理人员：公司章程规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

合规优先：严格遵守国家法律法规、国资监管要求与上市公司信息披露规则，薪酬总额与分配流程合规可控。

双效统一：薪酬与经济效益、社会效益双挂钩，兼顾国有资本保值增值与出版导向、内容质量、文化使命。

业绩导向：强化绩效薪酬与任期激励的激励作用，绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%，引导长期价值创造。

能上能下：建立薪酬与业绩联动的动态调整机制，薪酬水平随经营业绩、社会效益、岗位价值、市场薪酬变化合理调整。

第四条 工资总额以年度经营业绩、社会效益考核结果为核心核定依据，由地方主管部门根据工资总额预算管理要求确定。

第二章 管理机构与职责

第五条 公司股东会审议董事薪酬制度与方案。公司董事会审议高级管理人员薪酬制度与方案。公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定董事、高级管理人员薪酬制度、考核方案，负责审查公司董事、高

级管理人员履职情况并对其进行考核。

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 薪酬结构与标准

第六条 董事薪酬

（一）独立董事。公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议，股东会审议通过后每半年发放一次。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。独立董事履行职责所需合理费用按实支付。

（二）非独立董事。股东单位委派且不担任公司管理职务的董事，不领取薪酬，其履职待遇由派出单位负责。公司高级管理人员兼任董事的，根据其担任的除董事外的其他职务的薪酬标准领取薪酬，并根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核。

第七条 高级管理人员根据其在公司担任的具体职务领取报酬。高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、任期激励三部分构成。

基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定。

绩效薪酬：年度绩效薪酬与年度高质量考核相挂钩，根据当年的考核结果确定后兑现。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

任期激励：按任期考核结果确定。

严格执行地方国资监管要求，高级管理人员年度薪酬总额原则上不超过在岗职工平均工资的 8-10 倍，保障员工合理薪酬水平，超限额需专项报上级主管部门审批。

第八条 本制度所规定的董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励、员工持股计划、由公司代发的政府奖励及其他公司结合实际情况发放的专项激励等奖励。

第九条 当高级管理人员在负责的重大出版工程、融合出版及科技研发项目等特定工作事项中取得重要成绩或突出贡献时，可视情况发放专项奖励。

第十条 董事、高级管理人员岗位发生变动的，自变动次月起，根据新的岗位执行相应的薪酬标准；任期未满一年或新聘任的董事、高级管理人员，按实际任职月数兑现年度薪酬。

第四章 薪酬支付与调整

第十一条 根据薪酬结构的功能定位，高级管理人员基本薪酬和绩效薪酬实行差异化的支付方式。其中，基本薪酬按月足额发放；绩效薪酬采取预发与兑现相结合方式发放，按月预发一定比例的绩效薪酬。在年度报告披露、审计确认后一次性发放绩效薪酬剩余部分。

任期激励：任期结束后经审计无重大问题，于任期结束后次年一次性兑现。任期内出现财务造假、重大安全事故、出版导向错误等问题，追回已发任期激励。

第十二条 董事、高级管理人员的薪酬应随着公司经营状况的变化而作相应的调整以适应公司进一步发展需要。调整依据为同行业薪资水平、通胀水平、公司盈利状况和公司发展战略或组织结构等。

第十三条 董事及高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从薪酬中扣除（或代扣代缴）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。

第五章 约束与追索机制

第十四条 高级管理人员出现下列情形之一的，扣减或暂停发放绩效薪酬、任期激励：

严重违反国家法律法规、国资监管规定、出版行业规范或公司规

章制度，受到行政处罚、内部处分的；

出版导向出现重大错误，造成恶劣社会影响或重大经济损失的；

严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

擅自离职、辞职或被免职的（除法定情形外）；

公司监管机构、股东会、董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十五条 建立薪酬追索扣回机制，高级管理人员在任职期间或离任后，出现上述违规违纪、重大失误情形的，公司有权追回已发放的绩效薪酬、任期激励，追回金额按损失程度与责任大小确定。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行；如与国家颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行，并及时修订本制度。

第十七条 制度由董事会负责解释。

第十八条 本制度经股东会审议通过后生效，自 2026 年 1 月 1 日起施行，本制度的修订需履行相同审议程序。

江苏凤凰出版传媒股份有限公司董事会

2026 年 4 月 20 日