

中南出版传媒集团股份有限公司

董事、监事、高级管理人员薪酬及考核管理办法

第一章 总 则

第一条 为规范中南出版传媒集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事、高级管理人员（以下简称“董监高”）薪酬及绩效管理，建立完善薪酬激励和考核约束机制，体现个人薪酬与公司业绩挂钩的导向，提升公司经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用对象为：

- （一）公司董事、监事；
- （二）公司高级管理人员，包括总经理、总编辑、副总经理、财务总监、董事会秘书等公司章程规定的高级管理人员。

第三条 公司董监高的薪酬以公司绩效为基础，根据公司年度经营状况和董监高履职情况综合考核确定。

第四条 薪酬及考核原则：

- （一）激励性原则。薪酬与绩效挂钩，奖励与罚减结合。
- （二）公开性原则。程序规范、标准透明、考核公平。
- （三）客观性原则。参考市场薪酬水平，结合公司实际经营情况及管理难易程度，力求全面客观。

(四) 合法性原则。遵循国家相关法律、法规及上级部门管理要求。

第二章 管理机构

第五条 公司股东大会负责审议董事、监事薪酬。公司董事会负责审议高级管理人员薪酬。

公司董事会提名与薪酬考核委员会在董事会的授权下，负责制订公司董监高的薪酬标准、方案和考核办法；负责审查公司董监高履职情况并对其进行考核。

第六条 公司人力资源、财务等相关部门依据薪酬方案具体实施。

第三章 薪酬管理

第七条 董事薪酬：

(一) 独立董事

独立董事薪酬实行固定津贴制，每年 10 万元（含税），按月发放。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

(二) 董事：

股东单位委派且担任省管干部领导职务的董事依据《湖南省省管国有文化企业“双效”业绩考核及负责人薪酬管理实施办法》在股东单位或公司取酬。

第八条 监事薪酬：

(一) 职工监事

职工监事不在公司另取薪酬，其薪酬根据所在单位任职情况的相应薪酬政策执行。

（二）非职工监事

1. 股东单位委派且担任省管干部领导职务的监事（含监事会主席）依据《湖南省省管国有文化企业“双效”业绩考核及负责人薪酬管理实施办法》在股东单位或公司取酬。

2. 股东单位委派且不担任股东单位领导职务的专职监事（含监事会主席）的薪酬根据公司监事履职考核情况，在公司取酬。

3. 兼任子分公司主要负责人职务的监事，其薪酬根据监事履职情况结合子分公司业绩考核情况，在公司取酬。

4. 兼任公司部门主要负责人职务的监事，其薪酬根据监事履职情况结合其在公司的具体任职岗位业绩考核情况，在公司取酬。

第九条 高级管理人员薪酬

1. 担任省管干部领导职务的高级管理人员依据《湖南省省管国有文化企业“双效”业绩考核及负责人薪酬管理实施办法》在股东单位或公司取酬。

2. 不担任省管干部领导职务的专职高级管理人员的薪酬根据公司履职考核情况，在公司取酬。

3. 兼任子分公司主要负责人的高级管理人员，其薪酬根据高级管理人员履职情况结合子分公司业绩考核情况，在公司取酬。

4. 兼任公司部门主要负责人职务的高级管理人员，其薪酬根据高级管理人员履职情况结合其在公司的具体任职岗位业绩考核情

况，在公司取酬。

第十条 董监高薪酬构成

董监高薪酬由以下几部分构成：

（一）基本薪酬

基本薪酬是薪酬的固定部分，按月发放。基本薪酬=标准基薪×职级基准系数，标准基薪按上年度全公司在岗职工平均薪酬的2倍以内确定。职级基准系数以岗位评价为基础予以确定，具体如下：

| | | | |
|--------|-------------|-----------------|--------------------|
| 职级 | 董事长、总经理、总编辑 | 董事、监事会主席、常务副总经理 | 副总经理、财务总监、董事会秘书、监事 |
| 职级基准系数 | 1.5 | 1.45 | 1.35 |

（二）绩效薪酬

绩效薪酬，是薪酬中的变动部分，根据公司年度经营目标完成情况和个人履职情况发放。绩效薪酬=绩效薪酬基数×绩效考核系数，绩效薪酬基数根据公司当年业绩情况、子分公司主要负责人的平均绩效薪酬等综合确定。绩效考核系数根据业绩考核情况，在职级基准系数的基础上浮动（职级基准系数调整详见第二十条），绩效考核系数=职级基准系数+职级基准系数调整。绩效薪酬先按上年月均标准每月预发60%，年底根据考核结果据实结算。

（三）奖励薪酬

奖励薪酬是与公司整体效益挂钩设立的薪酬。

1. 未兼任子分公司主要负责人的董监高，当公司年度利润实

现环比增长时，通过综合评价个人贡献，根据公司当年业绩情况、当年子分公司主要负责人平均奖励薪酬等综合确定奖励薪酬基数，年末发放奖励薪酬。具体计算公式为：奖励薪酬=奖励薪酬基数×职级基准系数×个人年度贡献考核系数（详见第二十一条）。

2. 兼任子分公司主要负责人的董监高，当公司及所兼任子分公司的年度利润均实现环比增长时，按上述第一款发放奖励薪酬；当公司的利润实现了环比增长，所兼任的子分公司的年度利润未实现环比增长时，兼任该子分公司主要负责人的董监高的奖励薪酬按照上述第一款核算金额的30%发放。

3. 当公司年度利润未实现环比增长时，公司董监高不发放奖励薪酬。

第十一条 当董监高在负责的特定工作事项中取得重要成绩或突出贡献时，公司可视情发放专项奖励。

第十二条 薪酬、津贴和福利项目的发放及管理参照公司总部员工相关制度执行。

第十三条 董监高岗位发生变动的，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监高，按实际任职的月数兑现年度薪酬。

第四章 考核管理

第十四条 董监高考核以一个会计年度为考核期，实行年度考核。年度考核分为年度绩效考核和年度贡献考核，分别与绩效薪酬和奖励薪酬挂钩。

第十五条 年度绩效考核内容由三部分组成：双效业绩考核、工作业绩考核、民主测评考核，分别占权重 30%、50%、20%。各项实行百分制（非百分制的考核得分转换为百分制）。

第十六条 双效业绩考核是指对公司年度经济效益和社会效益目标完成情况的考核，分为经济效益和社会效益两大考核指标体系。具体按上级主管部门的要求和标准执行。

第十七条 工作业绩考核是按照岗位职责要求对董监高年度履职情况的考核。

（一）没有兼任子分公司或公司部门主要负责人的董监高主要从履职、能力、态度三个维度进行综合考评，各占权重 60%、20%、20%。

（二）兼任子分公司或公司部门主要负责人的董监高除了进行上述综合考评外，还对兼任子分公司或部门的业绩情况进行专项考评。综合考评与专项考评权重分别占 30%和 70%。

（三）兼任子分公司主要负责人的董监高专项考评分根据该子分公司年度业绩考核综合得分换算为百分制得分：

1. 子分公司年度业绩考核综合得分 120 分（含）—130 分的，在 95 分至 100 分之间赋分换算；

2. 子分公司年度业绩考核综合得分 115 分（含）—120 分的，在 90 分至 95 分之间赋分换算；

3. 子分公司年度业绩考核综合得分 115 分以下，专项考评分 = $100/130 \times$ 子分公司年度业绩考核综合得分。

(四)兼任公司部门主要负责人的,专项考评分为公司部门考核得分。

第十八条 民主测评考核由公司员工、所属子分公司主要负责人对董监高年度履职情况进行的无记名考核打分。

第十九条 董监高年度绩效考核得分的计算公式为:年度考核得分=双效业绩考核得分×30%+工作业绩考核得分×50%+民主测评考核得分×20%。

第二十条 年度绩效考核结果运用

年度绩效考核结果与职级基准系数的调整进行对应,得出年度绩效考核系数,其对应关系如下:

| 分数 | 90分(含)以上,且考核分数居董监高前30% | 80分(含)以上,考核分数未进入董监高前30% | 60分(含)—80分 | 60分以下 |
|----------|------------------------|-------------------------|------------|-------|
| 职级基准系数调整 | 0.15 | 不调整 | -0.5 | 全额扣减 |

第二十一条 年度贡献考核

(一)年度贡献考核根据董监高岗位职责、工作强度、个人贡献度及个人绩效考核情况综合确定考核等级。

(二)年度贡献考核等级与考核系数对应表

| 年度贡献考核等级 | 一 | 二 | 三 | 四 | 五 | 六 | 七 |
|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 年度贡献考核系数 | 1.2 | 1.1 | 1.0 | 0.9 | 0.8 | 0.7 | 0.6 |

(三)年度贡献考核结果的应用

年度贡献考核系数与董监高奖励薪酬挂钩,依本办法第十条三款之计算公式确定最终奖励薪酬。

第五章 附 则

第二十二条 本办法由公司董事会提名与薪酬考核委员会拟订，经公司董事会审议通过，并提交公司股东大会审议通过后，自 2021 年起实施。原《中南出版传媒集团股份有限公司高级管理人员绩效考核与薪酬管理办法（试行）》同时废止。

第二十三条 本办法规定事项，国家法律法规及上级相关文件等另有规定的，从其规定。

第二十四条 本办法由公司董事会提名与薪酬考核委员会负责解释。