

广东广州日报传媒股份有限公司

高级管理人员任期经营业绩考核激励补充规定

(经 2022 年 11 月 4 日公司第十一届董事会第五次会议审议通过)

为规范完善广东广州日报传媒股份有限公司高级管理人员任期经营业绩考核及激励约束，依据《广东广州日报传媒股份有限公司高级管理人员经营业绩考核与薪酬管理办法》，参照《广州市国资委关于印发竞争类企业负责人经营业绩考核实施细则的通知》(穗国资考核〔2018〕102号)、《广州市市属国有文化企业负责人经营业绩考核方案》(穗文资通〔2020〕2号)、《市属国有文化企业负责人经营业绩考核实施细则》(穗文资通〔2020〕3号)，结合公司实际，制定本补充规定。

一、任期经营业绩考核

(一) 考核期

公司高级管理人员任期经营业绩考核期为 3 年(自然年)，从考核期第 1 年的 1 月 1 日起至第 3 年的 12 月 31 日止。

(二) 考核指标及权重

任期经营业绩考核指标包括经营指标和任期评价。

1. 经营指标,包括国有资本保值增值率、营业收入平均增长率。

(1) 国有资本保值增值率

国有资本保值增值率是指公司经营期扣除客观因素后的期末国有资本同期初国有资本的比率。

计算方法：任期内各年度国有资本保值增值率的乘积。

各年度国有资本保值增值率根据《企业国有资本保值增值结果确认暂行办法》（国务院国资委令第9号）进行确认，客观因素影响以公司董事会审批的结果为准。

（2）营业收入平均增长率

营业收入平均增长率指任期内公司三年营业收入的平均增长情况，营业收入包括主营业务收入和其他业务收入。

计算方法：任期内三年营业收入增长率的乘积再开立方（若出现负值时，则作相应算术处理）。各年度营业收入增长率根据公司审计报告进行确认。

2.任期评价是指由公司薪酬与考核委员会根据公司高级管理人员履职报告，综合考虑公司所处行业和特点，对公司三年实际发展状况和公司高级管理人员任期履职情况进行综合评定。

评价内容主要包括：公司党的建设和廉洁从业情况、公司战略规划目标完成情况、公司持续发展情况、任期内各年度业务发展和经营业绩情况、公司安全生产和综治维稳工作情况、公司履行社会责任情况、公司高级管理人员履职情况等。

3.指标权重，经营指标权重60%（其中：国有资本保值增值率40%、营业收入平均增长率20%），任期评价权重40%。

（三）考核计分

1.综合得分

任期经营业绩考核综合得分=经营指标得分+任期评价得分

经营指标得分=国有资本保值增值率得分+营业收入平均增长率得分

2.经营指标计分

经营指标得分以基本分为基础，与同行业和公司历史水平

进行对标，根据优劣和进步情况确定得分，最高为基本分的120%。

基本分=指标权重×100

(1) 国有资本保值增值率基本分为40分，其中：行业对标的基本分为20分，自我比较的基本分为20分。

①行业对标。当完成值不低于行业平均值时得20分，每高于行业平均值1个百分点加1分，最多加4分；如果完成值达到行业优秀值时直接得24分。当完成值低于行业平均值时，每低1个百分点，扣1分，最低为12分。

②自我比较。当完成值不低于考核期前三年实际值时，得20分，每超过考核期前三年实际值1个百分点可加1分，最多加4分。当完成值低于考核期前三年实际值时，每低1个百分点扣1分，最低为12分。

公司考核期前三年实际值以公司薪酬与考核委员会审核确认的数据为依据。

(2) 营业收入平均增长率基本分为20分，其中：行业对标的基本分为10分，自我比较的基本分为10分。

①行业对标。当完成值不低于行业平均值时，得10分，如果完成值达到行业良好值时，得11分，如果完成值达到行业优秀值时，则得12分。当完成值低于行业平均值时，每低1个百分点，扣1分，最低为6分。

②自我比较。当完成值不低于考核期前三年实际值时，得10分，每超过考核期前三年实际值0.5个百分点可加1分，最多加2分。当完成值低于考核期前三年实际值时，每低0.5个百分点，扣1分，最低为6分。

3.任期评价计分

任期评价得分 = 各项评价指标得分+加分项目得分

(1) 评价指标计分: 任期评价基本分为 40 分 (基本分 = 指标权重 ×100), 由公司薪酬与考核委员会根据公司高级管理人员任期工作成效, 对照评价指标所对应的工作完成情况, 给予考核得分。各项评价指标如下表:

评价指标	分值
战略规划目标完成情况	10
公司持续发展情况	6
考核期内业务发展业绩情况	6
公司党建和廉洁从业情况	6
安全生产和综治维稳情况	4
公司履行社会责任情况	4
公司高级管理人员履职情况	4
合计	40

(2) 加分项计分: 公司三年考核期内有下列情形的, 可在评价时酌情给予加分, 加分累计不超过 8 分。

重大专项加分: 完成政府专项任务或集团安排的重大任务成绩突出的, 按任务难易程度, 加 1-3 分。

重大创新加分: 公司在管理模式、商业模式、盈利模式等方面创新, 取得重大成效, 可视情况加 1-3 分。

重要成果加分: 公司项目获得国家、省、市级专业奖项或综合类奖项的, 可根据获奖情况或业务发展成果大小加 1-3 分。

做大做强加分: 获得国家、省、市文化企业综合类奖项 (含广州文化企业 50 强), 可根据获奖情况加 1-3 分。

公司薪酬与考核委员会认定的其他加分事项。

(四) 考核等级

任期经营业绩考核结果分为 A、B、C、D 四个等级，各等级对应分值范围设置为：A \geq 100 分、100 分 $>$ B \geq 80 分、80 分 $>$ C \geq 60 分、D $<$ 60 分。

（五）任期考核系数

当考核结果为 A 级时，任期考核系数为 1；当考核结果为 B 级时，任期考核系数为 0.9；当考核结果为 C 级时，任期考核系数为 0.75；当考核结果为 D 级时，任期考核系数为 0。

（六）考核调整事项

1. 三年考核期内公司在内容导向管理方面存在严重问题，造成严重后果或者严重不良社会影响的，相应降低考核等级，减扣考核得分，具体情况由公司薪酬与考核委员会确定。

2. 公司经营业绩考核指标存在不可比因素，如权益变动、合并口径变化、重大资产处置、重大非经营性损益等，可剔除不可比因素后计算。

3. 公司前三年内发生重大客观变动事项导致数据不可比的，可按照重要性原则进行追溯调整。

4. 其他需要调整因素由公司董事会确定。

二、任期激励收入

（一）任期激励收入与任期经营业绩考核结果挂钩，在不超过公司高级管理人员三年考核期内年薪（包括基本年薪与绩效年薪）总水平的 30% 以内确定。计算公式如下：

任期激励收入 = 公司高级管理人员三年考核期内核定的年度薪酬之和 \times 30% \times 任期考核系数（0-1.0）。

任期考核系数以按本规定核定的公司董事长任期考核结果为依据确定，公司所有高级管理人员任期考核系数相同。不

同高级管理人员三年考核期内核定年度薪酬之和，以每年度核定的年薪总额为计算依据。

（二）非本人原因（如任职期间晋升、调任、退休等）在公司任职未满三年考核期的公司高级管理人员，根据该高级管理人员三年考核期内在本公司相应岗位实际任职时间按月折算任期激励收入。因本人原因（如辞职、违纪违规被免职等，但身体健康原因除外）三年考核期未届满的，不得领取任期激励收入。

三年考核期内公司高级管理人员受到处分的，参照《广州日报报业集团受处分人员薪酬扣减工作规定（试行）》（穗报集团字〔2022〕16号）领取相应任期激励收入；公司因投资经营失误、非因政策性及不可抗力因素造成公司连续3年新增亏损的，公司高级管理人员不得领取任期激励收入。

（三）任期激励收入根据任期经营业绩考核结果在考核期结束后的第一年起兑现，原则上应在预计经营性净利润为正的年度发放。

三、附则

本规定经公司董事会审议通过后生效，解释权归公司董事会。此前公司有关规定与本规定不一致的，按本规定执行。

广东广州日报传媒股份有限公司

2022年11月4日