

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）

第一章 总 则

第一条 为进一步提高中南出版传媒集团股份有限公司（以下简称“公司或“中南传媒”）的经营管理水平，充分激发高级管理人员（以下简称“高管”）的积极性和创造性，建立健全符合国有控股文化企业特点的高管考核评价和薪酬激励机制，根据国家有关法律、法规及《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》，结合公司实际，特制定本办法。

第二条 高管的薪酬与考核以公司效益及工作目标为出发点，根据公司年度经营计划和高管分管工作的职责，进行综合考核，根据考核结果确定高级管理人员的年度薪酬水平。

第三条 基本原则

- （一）激励性原则。报酬与贡献相一致，奖罚相结合。
- （二）公开性原则。规范、公平、透明，杜绝隐性收入。
- （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。

第四条 适用范围

本办法适用于公司章程中明确的公司高级管理人员。

第二章 绩效考核

第五条 考核

公司董事会提名与薪酬考核委员会：负责考核体系构建、考核制度的制定、考核工作的组织实施、考核结果的管理。

第六条 考核对象与考核者

被考核者	考核者	权重
总经理	董事长	30%
	其他董事	50%
	民主测评结果	20%
其他高管	董事长	30%
	总经理	20%
	其他董事	30%
	民主测评结果	20%

第七条 考核维度

高管考核分业绩、能力、态度三个维度，各占权重 60%、20%、20%。

（一）业绩考核。主要对年初产业大会所提的高管重点任务及工作计划的完成情况进行考评。

（二）能力考核。能力考核分为三个方面，分别为职务知识、沟通能力、执行能力。

（三）态度考核。态度考核分为三个方面，分别为工作激情、纪律意识、团队意识。

第八条 考核流程

(一) 任务确定。每年年度产业工作会议后一周内，被考核者根据集团工作部署并结合本岗位的工作职责，拟订年度工作计划，经董事长同意，由公司董事会提名与薪酬考核委员会审议确认。工作任务的更改需经董事长同意，公司董事会提名与薪酬考核委员会审议确认。

(二) 考核打分。被考核者在规定时间内写出书面述职报告，连同相关个人考核表格交考核者打分。

(三) 确定结果。考核汇总结果提交公司董事会提名与薪酬考核委员会审议，并报公司董事会形成最终考核评级结果。

第九条 考核结果等级分布

考核等级按以下表格对应考核系数，考核系数与高管的目标考核薪酬挂钩。

等级	优秀	称职	基本称职	不称职
分数	90分(含)以上,且考核分数居高管前30%	80分(含)—90分	60分(含)—80分	60分以下
考核系数	1.1	1.0	0.9	0

第十条 年度贡献考核

(一) 年度贡献考核根据高管岗位职责、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) 考核结果等级分布

考核等级	一	二	三	四	五	六	七
考核系数	1.2	1.1	1.0	0.9	0.8	0.7	0.6

（三）考核结果应用

高管年度贡献考核等级直接与本年奖励薪酬挂钩，依据考核等级对应的考核系数确定。

第三章 薪酬管理

第十一条 薪酬构成

薪酬构成由基本薪酬、目标考核薪酬、奖励薪酬三部分组成。

第十二条 职级与职级系数

高管分为总经理、常务副总经理、副总经理（总编辑、财务总监、董事会秘书）、总经理助理 4 个职级，并设置职级系数，与薪酬挂钩，具体如下：

职级	总经理	常务副总经理	副总经理	总助
职级系数	1.5	1.45	1.35	1.2

第十三条 基本薪酬

（一）基本薪酬是高管薪酬的固定部分，按月发放。根据职位的职责、重要性、任职年限制定中南传媒高管基本薪酬薪点，每个职级 9 档。

（二）基本薪酬=薪点×单位薪点价值

薪点：是计算薪酬的基本单位，根据当年中南传媒子（分）公司主要负责人的月均基本薪酬，并结合高管的职级系数综合确定，每 1 个薪点的货币价值为 1 元。

单位薪点价值=上年集团在岗职工平均工资/前年集团在岗职工平均工资。

(三) 初次定档, 根据任职年限按如下公式确定:

$$G=1+N/2$$

其中, G 是本次套改的档级, N 是任职年限 (满 N 年)。如果 $N/2$ 所得的数字为非整数, 则只取整数部分, 小数部分舍去。本次套档低于原办法档次的, 本着就高原则确定档次, 但最高档次不超过本职级薪档的中间档, 任职年限计算至 2017 年 1 月。

第十四条 目标考核薪酬

(一) 目标考核薪酬, 是高管薪酬中的变动部分, 根据高管年度计划完成情况, 并结合能力、态度方面的考核情况发放。

(二) 目标考核薪酬=目标考核薪酬基数×职级系数×个人考核系数

目标考核薪酬基数为当年中南传媒子(分)公司主要负责人的月均绩效薪酬。

目标考核薪酬先按上年标准每月预发 60%, 年底根据目标考核结果据实结算。

第十五条 奖励薪酬

奖励薪酬是与公司整体效益挂钩设立的薪酬, 按公司年度环比利润增长总额的适当比例并结合个人贡献提取奖励, 年末发放, 具体计算公式为:

奖励薪酬=奖励薪酬基数×职级系数×个人年度贡献考核系数

奖励薪酬基数=(本年度实现利润-上年度实现利润)×奖励提取比例, 且不超过中南传媒子(分)公司主要负责人本年平均基本薪酬加绩效薪酬的 30%。

实现利润以公司资产财务部确认的考核利润为准分段累计计提。具体奖励提取比例如下：

利润增长总额	1000 万以内	1000—2000 万	2000—4000 万	4000—6000 万	6000 万以上
奖励提取比例	1.25%	0.5%	0.25%	0.1%	0.05%

第十六条 薪酬、津贴和福利项目的发放及管理参照《中南出版传媒集团股份有限公司总部员工绩效考核与薪酬管理办法（试行）》执行。

第十七条 薪酬调整

（一）职级调整。遵循岗变薪变的原则，从变动的下月起执行新聘职级薪档。

1. 因职业阶梯上升的变动，就近就高上升到相应职级薪档。
2. 因职业阶梯下降的变动，就近就低下降至相应职级薪档。

（二）年度绩效考核。根据高管年度考核结果调整薪档。

1. 连续 2 年年度考核为称职及以上，可以在同一职级范围内就近依次晋升一个薪档，直至本职级最高档。

2. 连续 2 年年度考核为基本称职，在同一职级范围内就近依次降低一个薪档。

3. 年度考核为不称职，在同一职级范围内就近依次降低一个薪档，已处在本职级最低档的可以突破本职级的范围依次降档，连续两年为不称职的解除劳动合同。

（三）在工作中有重大立功表现，为公司发展做出了重大贡献的，经董事会提名与薪酬考核委员会提出方案，并经董事会批

准可以奖励晋档，但不得突破本职级的范围奖励晋档。

第四章 附则

第十八条 湖南出版投资控股集团有限公司党委委员兼任公司高管的按照《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》执行。

第十九条 本制度由公司董事会提名与薪酬考核委员会拟订，经董事会审议通过后，自2017年1月起施行，由中南传媒人力资源部负责解释。