

浙江出版传媒股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江出版传媒股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬激励与约束机制，完善董事、高级管理人员绩效考核，构建结构合理、水平适当、管理规范、监督有效的薪酬管理体系，保障公司实现经营和改革发展目标，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律法规和浙江省《关于加强和改进国有企业薪酬管理的实施意见》精神，以及公司章程等相关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事（包括独立董事）及公司章程规定的高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事和高级管理人员的薪酬分配标准。

第四条 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持“双效”业绩导向，把社会效益放在首位，实现社会效益和经济效益相统一；

（二）坚持责权利相统一，激励与约束并重，保持薪酬市场竞争力与内部公平性；

（三）坚持长效发展，薪酬分配应支撑企业长期战略和可持续发展，实现组织利益与个人绩效相协调；

（四）坚持合法合规，薪酬管理有章可循、有据可查，决策和分配公开、公正、透明。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司股东会负责审议董事的薪酬，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定与审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确考核标准并进行考核，同时就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）董事、高级管理人员的考核评价结果；

（五）法律、行政法规、中国证监会规定和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第七条 董事会或者董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第八条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等

方式进行。

第九条 公司人力资源部、财务与资产管理部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与发放

第十条 公司董事薪酬

（一）非独立董事

股东单位委派且担任省管干部领导职务的，其薪酬构成与绩效考核依据《浙江省省属文化集团负责人绩效考核与薪酬管理办法》执行，在股东单位或公司取酬。

担任公司高级管理职务的，其薪酬构成与绩效考核按其所担任的职务及履职情况，依据本办法规定的高级管理人员薪酬标准执行，在公司取酬；股东单位委派但未担任公司高级管理职务的，公司不发放薪酬和董事津贴。

职工董事，其薪酬构成与绩效考核按其所担任的职务及履职情况，主要依据任职单位考核与薪酬分配制度执行，在任职单位取酬。

（二）独立董事

实行津贴制，定期领取固定津贴，具体标准由股东会审议批准实施。独立董事参加董事会、股东会或根据公司章程行使职权所发生的其他必要费用，包括但不限于交通费、住宿费等的由公司承担。

第十一条 高级管理人员薪酬

担任省管干部领导职务的，其薪酬构成与绩效考核依据

《浙江省省属文化集团负责人绩效考核与薪酬管理办法》执行，在公司取酬。

未担任省管干部领导职务且未担任子（分）公司负责人的，其薪酬构成与绩效考核按其所担任的职务及履职情况，依据本办法规定的高级管理人员薪酬标准执行，在公司取酬。

未担任省管干部领导职务但担任子（分）公司负责人的，其薪酬构成与绩效考核综合其所担任的职务及履职情况、所负责子（分）公司业绩考核情况等，主要依据子（分）公司负责人绩效考核制度执行，在子（分）公司取酬。

第十二条 高级管理人员的薪酬标准

（一）高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和任期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于年薪总水平的 60%。

（二）基本薪酬按照高级管理人员在公司担任的经营管理职务，根据岗位、层级、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，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

标准基薪在上年度省管国有企业在岗职工平均工资的 2 倍以内确定。职级基准系数以岗位评价为基础予以确定，总经理系数为 1，其他人员依据岗位职责、承担风险等因素，系数按 0.6 至 0.9 确定。

对于当年因非政策性及非不可抗力因素发生亏损的，基本薪酬按照 90%核定。

（三）绩效薪酬与公司经营业绩、个人业绩评价结果挂钩，根据年度绩效考核系数确定，按年度考核发放。

绩效薪酬=绩效薪酬基数×年度考核评价系数×职级基准系数+特殊奖励

绩效薪酬基数一般以总经理上年度不含特殊奖励的绩效薪酬为参考，根据公司当年业绩预算情况、子（分）公司主要负责人的平均绩效薪酬等综合确定。年度考核评价系数根据业绩考核情况和浙江省有关薪酬水平调控总体要求等综合确定。

特殊奖励是对出色完成公司年度考核任务，并在重大战略部署、产业创新拓展、重大投融资、业态转型突破等方面取得突出业绩的高级管理人员，经公司董事会审议，给予的一定额度奖励。

绩效薪酬一般按不超过本人上年标准的 70%每月预发，在年度报告披露和绩效评价后根据考核结果据实结算。

（四）高级管理人员年度考核等次为优秀的，当年职级基准系数上浮 0.05；年度考核等次为基本称职的，当年职级基准系数下浮 0.05；年度考核等次为不称职或连续两年考评等次均为基本称职的，不发放当年绩效薪酬。

（五）任期激励收入与高级管理人员任期考核结果挂钩，发放标准一般按任期内年薪总水平的 15%确定，最高不超过 30%，按相关规定递延支付，原则上在任期考核结束后 3 年内按 4:3:3 的比例逐年兑现。

第十三条 高级管理人员的年度绩效考核

（一）高级管理人员绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，绩效评价实行百分制，主要考核社会效益和经济效益完成情况，按年度进行。社会效益指标权重占 60%、

经济效益指标权重占 40%。

年度考核评价系数=社会效益考核得分×0.6÷100+经济效益考核得分×0.4÷100

公司可根据实际调整社会效益和经济效益权重占比。

（二）社会效益考核主要考核坚持正确导向、承担文化责任等情况。指标包括：方向与导向、产品与服务、改革与创新、制度建设与内部管理等内容。考核得分为各项指标得分与加分项得分合计，最高 120 分。

方向与导向（25 分）。重点考核坚持正确的政治导向、出版舆论导向、价值取向等情况；落实意识形态工作责任制，确保内容安全以及围绕中心、服务大局的能力情况；坚持党的领导，落实全面从严治党要求，将党的建设贯穿于企业改革发展全过程等情况。

产品与服务（40 分）。重点考核组织生产文化精品以及提供优质文化服务情况；文化产品和服务的引领力、传播力、影响力，以及社会责任履行情况等；激发文化创新创造活力，建设数字出版阵地，发展出版新质生产力情况。

改革与创新（20 分）。重点考核落实省委、省政府及股东单位要求，公司重大改革目标或战略规划目标推进完成情况，以及重大文化体制机制改革任务完成情况。

制度建设与内部管理（15 分）。重点考核建立健全具有文化特色的现代企业制度，完善法人治理结构、内部控制、风险防控等情况；强化党风廉政建设，领导班子履行“一岗双责”，遵守有关法律法规规定等情况；领导班子和人才队伍建设等情况。

加分项（20分）。对公司获得重大荣誉表彰、向外争取重要资源或主业高质量发展取得重大成果等情形，酌情给予加分。

（三）经济效益考核主要考核公司经营业绩情况，应当依据经审计的财务数据开展。指标包括：营业收入、净利润、总资产、净资产、总资产报酬率、净资产收益率、劳动生产率等内容，一般以上年考核数为目标值。考核得分为各项指标得分合计，最高120分。

营业收入（20分）。考核经核定后的企业合并报表营业收入的增长情况。

净利润（25分）。考核利润总额中按规定交纳所得税后的利润留成增长情况，其中因发生会计政策变更、合并范围重大变动、重大期初数调整、重大非经常性损益等情况的，应对相关指标进行调整。年度净利润计算可加上经核准的当期企业消化以前年度潜亏。

总资产（10分）。考核经核定后的企业拥有或控制的各项资产总和增长情况。

净资产（12分）。考核经核定后的企业总资产减去负债以后的净额增长情况。

总资产报酬率（12分）。考核经核定后企业息税前利润与平均总资产之间的比率。

净资产收益率（12分）。考核经核定后企业税后利润与平均净资产之间的比率。

劳动生产率（9分）。考核选取人均利润增长情况作为指标，为企业合并利润总额除以全年平均职工人数。

年度经济效益考核除上述主要指标外，其他经济指标出现明显异常的，酌情增减分值。

第十四条 高级管理人员的任期考核

（一）任期考核以3年为一个考核周期，任期考核结果与高级管理人员的任期激励收入相关联。

（二）任期考核社会效益和经济效益分值各为100分。社会效益考核评价得分权重为60%，经济效益考核评价得分权重为40%。

（三）社会效益考核评价得分以任期3年社会效益年度考核总得分的年平均分为基础，综合高级管理层任期综合表现、安全生产及维稳工作等情况酌情增减。经济效益考核评价得分以任期3年经济效益年度考核总得分的年平均分为基础，综合企业国有资本保值增值率、净资产收益率和3年以上（含）应收账款管理情况等酌情增减。

（四）任期考核得分90分（含）以上的，按任期内年薪总水平的15%发放任期激励，任期业绩表现特别突出的，比例可酌情上调；低于90分的，每下降1分，按0.5%扣减；低于60分的，不得领取任期激励。

（五）高级管理人员任期内年度考核评价出现不称职的，任期内公司出现重大意识形态风险问题的，或因投资经营失误、非政策性及非不可抗力等因素，造成公司3年任期合计利润为亏损，或原亏损企业较上一任期新增亏损的，或因直接责任造成经营资产损失的，不得领取任期激励。

第四章 监督管理

第十五条 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，薪酬与津贴按其实际任期和实际绩效计算并予以发放。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬与津贴均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

第十七条 公司高级管理人员、在公司任职的董事的社会保险、企业年金、住房公积金、补充医疗保险等，应一并纳入薪酬体系统一管理，标准按照国家、省及相关管理规定执行。除国家有明确规定外，不得自定工资总额单列项目，不得以各种名义滥发奖金和津补贴或设置高端补充医疗保险等超标准福利和违规承担个人支出，不得在公司领取其他福利性货币收入。

第十八条 公司董事、高级管理人员不得在国家和省规定之外领取由地方政府或有关部门发放的资金和实物奖励。

第十九条 公司发生重大失误、受党纪政务处分、违反收入分配纪律等情形的，将追索扣回涉及人员部分或全部绩效年薪和任期激励收入，并停止支付尚未支付部分或全部薪酬。追索扣回金额按责任大小、损失程度和处罚情况确定。追索扣回期限原则上与相关责任人的违法违规行为发生期限一致，追索扣回范围适用于已离职或退休的公司董事、高级管理人员。具体包括以下情形：

（一）因重大决策失误，导致发生重大意识形态安全事件、较大及以上安全生产责任事故，或偏离核定主业盲目投资，产生重大法律纠纷或形成严重不良影响的。

（二）因经营投资不善造成一般财产损失、重大资产损

失、特别重大资产损失的。公司在委托贷款、对外担保、股东借款、预付款采购、信用赊销等对外资金信用输出中，没有建立和实施恰当的风险控制审查机制或者恶意规避风险控制审查导致资产损失的，无论金额大小，均应当认定为特别重大资产损失。

（三）公司董事、高级管理人员受党纪政务处分的，按《浙江出版联合集团受党纪政务处分人员年度考核及薪酬扣减暂行办法》相关规定扣减薪酬。

（四）提供虚假财务会计信息等考核资料或虚构业绩的。

（五）公司董事、高级管理人员超领薪酬，违规领取考核薪酬外其他工资性收入及补贴，违规领取政府奖励，违规自定薪酬、兼职取酬和享受福利性待遇的。

（六）违反工资总额管理规定，超发工资、在工资总额外列支任何工资性支出等违反收入分配纪律的。

（七）公司董事会认定应当追索扣回的其他情形。

第二十条 公司财务报告出现错误需追溯重述，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬、任期激励收入或津贴予以重新考核并作相应清算。

第二十一条 董事、高级管理人员薪酬纳入公司工资总额管理。公司应当建立健全与市场相适应、与社会效益和经济效益相挂钩的工资决定和正常增长机制，合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和急需紧缺的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。同时，结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素，在必要时对董事、高级管理人员进行

相应的薪酬调整。

第二十二条 公司应当按相关规定，披露董事和高级管理人员的年度薪酬情况，包括薪酬决策程序、薪酬确定依据以及实际支付情况。

第五章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，按照国家和省有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和公司章程的有关规定执行。如本制度与日后修改的有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或者公司章程的规定相抵触的，以相应法律、行政法规、部门规章、规范性文件和公司章程的规定执行。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十五条 本制度自股东会审议通过之日起生效并实施，本制度生效后，原《浙江出版传媒股份有限公司高级管理人员绩效考核及薪酬管理办法》（浙出传司发〔2019〕102号）同时废止。

