

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分配办法

第一章 总则

第一条 为建立和完善广东广州日报传媒股份有限公司的内部激励机制和约束机制，规范公司高级管理人员的薪酬与考核管理，增强高级管理人员对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，根据《中华人民共和国公司法》以及《广东广州日报传媒股份有限公司章程》，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法中所称公司高级管理人员是指在公司受薪、参与公司经营管理的董事长、总经理、纪委书记、副总经理、董事会秘书、财务总监，以及公司董事会及薪酬与考核委员会认为应当适用的其他人员。

第三条 公司经营业绩考核应遵循以下原则：

（一）鼓励做强做优做大公司。建立考核指标排名机制，实行内部比较与行业对标相结合，鼓励提质增效，提升创新发展能力，推进公司转型发展，增强竞争优势，实现公司可持续发展。

（二）坚持以经济效益考核为主，兼顾社会效益。根据国有文化企业的特殊性和承担的社会责任，坚持正确的舆论导向和保障文化安全，提供积极健康的精神文化产品，不断提高经济效益，切实履行社会责任，实现社会效益和经济效益协调发展。

（三）坚持客观公平公正。遵循市场规律和公司发展规律，

科学合理设置考核指标，明确考核标准，规范考核流程，客观公正地考核公司高级管理人员经营业绩。

（四）坚持激励与约束相结合的原则。按照责权利相统一的要求，完善公司高级管理人员激励约束机制，实行结果考核与过程评价相统一、考核结果与奖惩相挂钩。

第四条 公司工资总额不得突破核定的工资总额。公司高级管理人员的年度薪酬均从核定的工资总额中列支。

第五条 公司当年在岗职工平均工资未增长的，公司董事长绩效年薪不得增长，受政策性、产业结构等客观原因影响的除外。

第六条 公司当年业绩完成值或经济效益与上一年比下降的，董事长绩效年薪原则上不得高于上年；公司当年出现新增亏损的，董事长绩效年薪原则上需结合亏损幅度相应下调。

第七条 本办法的执行机构是公司董事会下设的薪酬与考核委员会。薪酬与考核委员会成员由董事组成。公司审计风控部、人力资源部、财务中心为薪酬与考核委员会的工作机构。

第二章 薪酬的构成

第八条 公司董事长薪酬由年度薪酬和任期激励收入构成，年度薪酬包含基本年薪和绩效年薪。年度薪酬以广州市人力资源和社会保障局确认的上年度市属企业在岗职工平均工资为基数，结合年度经营业绩考核结果核定。

（一）基本年薪

基本年薪=基数×基本薪酬调节系数（1至3）

基本薪酬调节系数=1+收入系数+利润系数。

基本薪酬调节系数按照考核年度收入和利润情况确定，具体考核内容详见附件《薪酬系数实施细则》。

（二）绩效年薪

绩效年薪=基数×年度绩效考核系数（0至5）。

年度绩效考核系数包括党的建设成效、社会效益及企业管理考核系数，经济效益考核系数和专项考核系数。其中：

1.党的建设成效、社会效益及企业管理考核系数包含党建工作、社会效益及产业转型升级、企业内部治理等指标。

2.经济效益考核系数包含营业总收入、利润总额、考核净利润（剔除经审批同意事项后的净利润）、净资产收益率、资产负债率、营业收现率、成本费用占营业总收入比率、全员劳动生产率、业务指标完成情况等指标。

3.专项考核系数根据公司实际经营发展等情况，决定是否在年度经营业绩考核时予以专项考核系数调整。

年度绩效考核以公历年为考核期，具体考核内容详见附件《薪酬系数实施细则》。

（三）任期激励收入

任期激励收入是指与公司高级管理人员任期经营业绩考核结果相联系的收入。根据任期经营业绩考核结果，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。

任期激励收入=公司高级管理人员三年任期内核定的年度薪酬之和×30%×任期考核系数（0至1）

任期经营业绩考核具体内容详见《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细则》。

第九条 公司董事长以外高级管理人员的年度薪酬，以其经营业绩考核结果为依据，按本办法核定的公司董事长的年度薪酬为基数乘以薪酬分配系数确定。其中总经理的年度薪酬分配系数最高不超过1.0，其他高级管理人员的薪酬分配系数在0.6至0.9范围内确定，特别优秀的薪酬分配系数可以按1.0确定。

外部市场化选聘的高级管理人员，可实行契约化管理，完善业绩考核，建立退出机制。其薪酬结构和水平，由公司董事会按照市场化薪酬分配机制确定，报薪酬与考核委员会备案。

第三章 考核数据的确定及调整

第十条 公司经营业绩考核指标存在不可比因素，如年度权益变动、合并口径变化、重大资产处置、重大非经常性损益等，经董事会认定后，可剔除不可比因素后计算。

（一）如果考核期间发生资产无偿划入、增加资本、评估增值等导致权益增加的，时间发生在6月30日（含）前的，纳入合并范围考核；划入时间在6月30日之后的，可以不纳入考核范围。

（二）凡是考核当期发生资产无偿划出、非经营不善关闭等导致权益减少的事项，均不纳入考核范围。

（三）如果考核当期发生债务重组（含债转股），相应调整有关指标。

（四）公司前三年内发生重大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。

第十一条 公司在考核期间损益中消化处理以前年度或上一任期资产损失的、市场环境发生重大变化的或承担某些特殊事项或落实专项任务对经营成果产生重要影响的，可根据客观情况和管理层在本年度实际工作的表现酌情考虑，提出考核数据修正方案，经薪酬与考核委员会审核，报公司董事会审批后实施。

第十二条 公司根据《公开发行证券的公司信息披露解释性公告第1号—非经营损益》及大股东对公司的特殊扶持整理明细情况，由薪酬与考核委员会审定计算净利润时需要剔除的项目，原则上计入当期损益的政府特殊补助、因大股东特殊扶持产生的损益均应剔除。

第四章 薪酬的发放

第十三条 年度薪酬的发放可采取按月预发、考核清算的办法。基本年薪以上一年度基本年薪标准按月平均发放，绩效年薪按月预发部分最高不超过上一年度绩效年薪的50%，考核期结束后进行清算。

第十四条 高级管理人员在任不足一年的，或者考核期间因工作需要岗位、职务发生变动的，按其实际任职时间长短计算基本年薪和绩效年薪。

第十五条 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，原则上应在预计归母净利润为正的年度发放。

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高级管理人员，根据其三年考核期内在公司相应岗位实际任职时间及贡献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）三年考核期未满足的，不得领取任期激励收入。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，高级管理人员不得领取任期激励收入。

任期激励收入发放规则详见《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细则》。

第十六条 在公司因财务造假、资金占用等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员年度薪酬和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分；公司高级管理人员未正确履职或违反义务给公司造成损失，对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和任期激励收入进

行全部或部分追回。

第五章 绩效考核程序

第十七条 年度审计报告出具前，由公司董事长根据其他高级管理人员分管公司或部门的规模、经营难度、业绩和发展情况，提出其他高级管理人员薪酬分配系数建议。

第十八条 年度审计报告出具后，公司薪酬与考核委员会根据薪酬分配系数建议，以及经审计的年度财务报表和考核指标考核得分计算出高级管理人员年薪金额，报公司董事会审批。预发年薪按照考核结果多退少补。若因先行预发缴税等原因发生损失的，由高级管理人员个人承担。预发年薪超过核定标准多发部分，由公司在考核结束一个月内负责追回。

第六章 约束机制

第十九条 公司发生以下情况，除由有关部门依法处理外，经公司董事会认定，可直接扣减考核系数：

(一)发生重大安全生产事故、重大意识形态事件、重大突发环境事件、重大信访维稳事件、重大经营决策失误、重大法律纠纷案件等，造成公司重大经济损失、国有资产流失或社会重大不良影响的。

(二)企业负责人因违反国家有关法律法规、党纪和国有企业领导人员廉洁从业等相关规定，受到处分或被司法机关追究刑事责任的。

(三)董事会认定的其他事项。

第二十条 公司发生《薪酬系数实施细则》中专项考核系数调减事项的，按规定扣减年度考核系数。

第二十一条 高级管理人员违纪违法及受到处分的，其薪酬扣减参照上级部门受处分人员薪酬扣减有关规定执行。

第二十二条 高级管理人员不得在本办法核定的薪酬之外领取公司其他货币性收入，但国家及省市有政策规定的除外。

第七章 附则

第二十三条 原《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》废止。如果本制度与监管机构发布的最新法律、法规和行政规章存在冲突，则以最新法律、法规和行政规章的相关规定为准。

第二十四条 本办法的解释权属公司董事会。

第二十五条 高级管理人员自2025年起薪酬与考核按本办法执行。

广东广州日报传媒股份有限公司

2026年5月27日

附件

薪酬系数实施细则

一、基本薪酬调节系数

基本薪酬调节系数=1+收入系数+利润系数

考核年度报表营业总收入和报表净利润对应档位计算系数，参考值如下表所示。

(一) 收入系数 (0-1)

营业总收入	收入系数
8亿元（含）以上	1
6亿元（含）-8亿元	0.9
5.5亿元（含）-6亿元	0.8
5亿元（含）-5.5亿元	0.6
4.5亿元（含）-5亿元	0.4
4亿元（含）-4.5亿元	0.2
3亿元（含）-4亿元	0.1
3亿元以下	0

(二) 利润系数 (0-1)

净利润	利润系数
1亿元（含）以上	1
6000万元（含）-1亿元	0.9
3000万元（含）-6000万元	0.7
1500万元（含）-3000万元	0.6
500万元（含）-1500万元	0.4
0万元（含）-500万元	0.2
0万元以下	0

二、年度绩效考核系数

年度绩效考核系数标准值范围为 0 至 5。

年度绩效考核系数由党的建设成效、社会效益及企业管理

考核系数，经济效益考核系数和专项考核系数组成。具体值范围如下表所示：

年度绩效考核系数项目	值范围
党的建设成效、社会效益及企业管理考核系数	0 至 1.05
经济效益考核系数	0 至 2.45
专项考核系数	-1.5 至 1.5

1.党的建设成效、社会效益及企业管理考核系数

采用百分制计算，100分对应系数1.05，按得分计算相应系数。主要包括以下方面：

（1）党建工作（40分）：考核企业负责人坚持和加强党的全面领导，推动全面从严治党向纵深发展，压紧压实管党治党政治责任、意识形态工作主体责任，将党建工作转化为促进企业发展活力和竞争力的成效，提升围绕中心、服务大局能力。该项以基层党组织书记抓党建工作述职评议考核结果为计算依据。

（2）社会效益及产业转型升级（30分）：考核社会影响、意识形态管理、企业贡献、品牌商誉、业务协同和综合服务质量、获奖情况、完成上级交办工作情况；在战略规划、经营管理、创新发展、市场拓展等产业转型升级方面取得的成效。结合上述各项工作完成情况及成效予以赋分。

（3）企业内部治理（30分）：考核企业推进完善内部法人治理结构及内部管理重大改革，加强内部经营管理和风险防控体系建设和人才队伍建设等情况，包括战略管理、经营决策、风险控制、财务管理、预算管理（含投资预算）、应收账款管

理、合规经营、安全生产、综治维稳、选人用人工作机制和工资总额管理机制等方面。结合上述各项工作完成情况及成效予以赋分。发生问题视情况给予扣分：问题性质相对较轻的，扣1-5分；问题性质较为严重的，扣6-10分；问题性质严重但尚未造成严重后果或者不良影响的，扣11-20分；问题性质严重，造成严重后果或者不良影响的，扣21-30分。以上最多累计扣30分。

2.经济效益考核系数

从营业总收入、利润总额、考核净利润（剔除经审批同意事项）、净资产收益率、资产负债率、营业收现率、成本费用占营业总收入比率、全员劳动生产率、业务指标完成情况等方面考核企业经营成果和资产管理水平。采用百分制计算，100分对应系数2.45，按得分计算相应系数。

（1）营业总收入（15分）

以营业总收入指标完成率确定对应分数，具体对应下表所示：

分类	条件	对应分数
指标完成率	指标完成率110%（含）以上	15
	指标完成率100%（含）-110%	13
	指标完成率95%（含）-100%	10
	指标完成率90%（含）-95%	7
	指标完成率80%（含）-90%	4
	指标完成率80%以下	1

（2）利润总额（20分）

以利润总额增长率、指标完成率确定对应分数，具体对应下表所示：

利润总额增长率 = (本期利润总额 - 前三年利润总额完成值平均值) ÷ 前三年利润总额完成值平均值 × 100%

分类	条件	对应分数
当年利润总额为正 (≥0)	指标完成率130% (含) 以上且利润总额增长率大于等于30%	20
	指标完成率120% (含) 以上且利润总额增长率大于等于20%	19
	指标完成率100% (含) 以上且利润总额增长率为正 (≥0)	17
	指标完成率100% (含) 以上, 但利润总额增长率为负	15
	指标完成率90% (含) 以上且利润总额增长率大于等于-20%	13
	指标完成率80% (含) 以上且利润总额增长率大于等于-20%	11
	不符合上述情况的	10
当年利润总额为负	指标完成率100% (含) 以上且利润总额增长率为正 (≥0)	10
	指标完成率100% (含) 以上, 但利润总额增长率为负	7
	指标完成率80% (含) 以上且利润总额增长率大于等于-20%	4
	不符合上述情况的	0

(3) 考核净利润 (15分)

以考核净利润增长率确定对应分数, 具体对应下表所示:

考核净利润增长率 = (本期考核净利润 - 前三年考核净利润完成值平均值) ÷ 前三年考核净利润完成值平均值 × 100%

条件	对应分数
考核净利润增长率 ≥ 60%	15
40% ≤ 考核净利润增长率 < 60%	13
20% ≤ 考核净利润增长率 < 40%	11
0% ≤ 考核净利润增长率 < 20%	9
-20% ≤ 考核净利润增长率 < 0%	6
-40% ≤ 考核净利润增长率 < -20%	4
-60% ≤ 考核净利润增长率 < -40%	2
考核净利润增长率 < -60%	0

注: 考核净利润为剔除经审批同意事项后的净利润。

(4) 净资产收益率 (10分)

净资产收益率 = 考核净利润 ÷ 平均净资产 × 100%; 平均净资产 = (期初净资产 + 期末净资产) ÷ 2。

根据考核年度国务院国资委考核分配局编《企业绩效评价标准值》，按企业所属行业对标。

条件	对应分数
净资产收益率 \geq 优秀值	10
良好值 \leq 净资产收益率 $<$ 优秀值	8
中等值 \leq 净资产收益率 $<$ 良好值	6
较低值 \leq 净资产收益率 $<$ 中等值	3
较差值 \leq 净资产收益率 $<$ 较低值	1
净资产收益率 $<$ 较差值	0

(5) 资产负债率 (5分)

$$\text{资产负债率} = \text{期末负债总额} \div \text{期末资产总额} \times 100\%$$

根据考核年度国务院国资委考核分配局编《企业绩效评价标准值》，按企业所属行业对标。

条件	对应分数
资产负债率 \leq 优秀值	5
优秀值 $<$ 资产负债率 \leq 良好值	4
良好值 $<$ 资产负债率 \leq 中等值	3
中等值 $<$ 资产负债率 \leq 较低值	2
较低值 $<$ 资产负债率 \leq 较差值	1
资产负债率 $>$ 较差值	0

(6) 营业收现率 (5分)

$$\text{营业收现率} = \text{销售商品、提供劳务收到的现金} \div \text{营业收入} \times 100\%$$

根据考核年度国务院国资委考核分配局编《企业绩效评价标准值》，按企业所属行业对标。

条件	对应分数
营业收现率 \geq 优秀值	5
良好值 \leq 营业收现率 $<$ 优秀值	4
中等值 \leq 营业收现率 $<$ 良好值	3
较低值 \leq 营业收现率 $<$ 中等值	2

较差值≤营业收现率<较低值	1
营业收现率<较差值	0

(7) 成本费用占营业总收入比率 (5分)

①主营业务收入增长，主营业务成本和管理费用均下降或增长幅度均小于主营业务收入增长幅度的，得5分；

②主营业务收入增长，主营业务成本和管理费用其中之一下降，或其中之一增长幅度小于主营业务收入增长幅度的，得4分；

③主营业务收入下降，主营业务成本和管理费用下降幅度均大于主营业务收入下降幅度的，得3分；

④主营业务收入增长，主营业务成本和管理费用增长幅度均大于主营业务收入增长幅度；主营业务收入下降，主营业务成本或管理费用下降幅度大于主营业务收入下降幅度的，得2分；

⑤主营业务收入下降，主营业务成本和管理费用均增长的，得0分；

⑥其他情形得1分。

(8) 全员劳动生产率 (5分)

全员劳动生产率=本年劳动生产总值÷本年平均从业人员人数；本年平均从业人员人数=(年初从业人员人数+年末从业人员人数)÷2

根据考核年度国务院国资委考核分配局编《企业绩效评价标准值》，按企业所属行业对标。

条件	对应分数
全员劳动生产率≥优秀值	5

良好值≤全员劳动生产率<优秀值	4
中等值≤全员劳动生产率<良好值	3
较低值≤全员劳动生产率<中等值	2
较差值≤全员劳动生产率<较低值	1
全员劳动生产率<较差值	0

(9) 业务指标完成情况 (20分)

根据考核任务指标完成情况进行评分。

①重点经营工作分为12分，根据各项任务完成效率和效益情况等得分，累计不超过12分；

②转型发展分为8分，根据各项任务完成情况得分，累计不超过8分。

3.专项考核系数 (-1.5至1.5)

公司考核年度有下列情形的，可考虑调增或调减专项考核系数，专项考核系数范围为-1.5至1.5。

(1) 专项考核系数调增：

①业绩贡献调增。公司年度净资产收益率或营业利润增长率超过行业优秀水平。

②重大专项调增。公司或下属子公司完成重大资产重组、兼并或收购的；公司或下属子公司完成增发（资）5000万元以上且投资方为市属企业之外的法人或个人的；公司完成上级专项任务成绩突出的；解决公司重大历史遗留问题的，或为项目后续开展解决实质性障碍的，促进公司多元化战略布局、实现转型业务拓展成绩明显和对公司发展产生重大贡献的；经营效益与实际贡献不完全一致的。

③做强做优调增。评为全国文化企业30强、全国成长性文化企业30强、广州市文化企业30强。

④市值管理调增。上市公司市值管理取得较好成效的。

⑤董事会认定的其他事项。

以上专项考核系数调增累计最多不超过 1.5。

(2) 专项考核系数调减：

①发生重大安全生产或质量事故、重大意识形态事件、重大经营决策失误、重大法律纠纷案件、重大环境污染事件、重大维稳事件等，造成公司重大经济损失、国有资产严重流失或重大社会不良影响的；或公司对社会公共服务工作中突发事故处理不力，造成不良社会影响的；

②重大投资项目由于非客观原因造成重大损失或重大投资项目立项、融资、建设、竣工验收等严重滞期的；

③因财务、内控管理混乱等出现重大问题的，或提供虚假会计信息资料或虚构业绩的，或存在大额逾期债务，逾期负债超过带息负债的 5%，或发生债务危机的，或上市公司市值管理出现重大问题的；

④高级管理人员因违反国家有关法律法规、党纪和国有企业领导人员廉洁从业相关规定等，受到处分或被司法机关追究法律责任的，或严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，受到公开谴责或责令整改的；

⑤未完成上级交办的专项任务，经营效益与实际贡献不完全一致，在规范公司内部管理、改革发展、全面财务预算管理、工资总额预算管理、防控风险等方面未正确有效履行职责的；

⑥未完成上级巡察、审计整改任务，或监督检查、专项治理等有关整改要求的；

⑦董事会认定的其他事项。

以上专项考核系数扣减累计最多不超过 1.5。