

中文天地出版传媒股份有限公司经营高管 2016-2018 年度薪酬管理及“双效”业绩 考核管理暂行办法

为贯彻落实省委省政府《关于深化省属企业负责人薪酬制度改革的意见》（赣发〔2015〕12号）、省国有企业改革领导小组《关于进一步规范省属企业负责人薪酬管理的通知》（赣国企改革发〔2017〕1号）、省委宣传部《省属文化企业负责人薪酬管理暂行办法》（赣宣发〔2017〕5号）、《省属文化企业负责人双效业绩考核暂行办法》（赣宣发〔2017〕4号）、《江西省出版集团公司子公司经营高管 2016—2018 年度薪酬管理及“双效”业绩考核管理暂行办法》文件精神，建立与企业负责人选任方式相匹配、与企业功能性质相适应的差异化薪酬分配办法，进一步规范中文天地出版传媒股份有限公司（以下简称“中文传媒”）经营高管薪酬结构和水平，完善“双效”业绩考核管理，现结合中文传媒实际，制定本管理暂行办法。

一、适用范围

根据“落实分级、分类管理”的要求，按照省委省政府《关于深化省属企业负责人薪酬制度改革的意见》和江西省出版集团公司（中文传媒国有控股股东，以下均称“国有控股股东”）文件精神，加强和完善中文传媒经营高管的薪酬体系。本暂行办法适用于中文传媒经营高管。

二、薪酬管理

（一）薪酬分配原则

1. 坚持正确的文化价值导向，强化把社会效益放在首

位，实现社会效益和经济效益相统一，增强企业活力。

2. 坚持激励与约束相统一，薪酬与责任、风险和贡献相匹配，建立与文化企业发展相适应，促进企业持续健康发展的薪酬分配机制。

3. 坚持短期激励与长期激励相结合，促进企业可持续发展。

4. 坚持公平与效率兼顾的原则，分类、分层级、分板块理顺分配关系，合理调节薪酬差距。

（二）薪酬结构及标准

1. 薪酬结构

中文传媒经营高管的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、任期激励收入三部分构成。

2. 基本薪酬

基本薪酬为中文传媒经营高管的年度基本收入。以基数的2倍，并结合分配系数予以确定。基数按上年度省属企业在岗职工平均工资的70%与上年度国有控股股东在岗职工平均工资的30%之和确定。

中文传媒经营高管的分配系数，根据上级部门有关文件精神，结合公司的成立时间、成长速度以及企业规模、效益，合理拉开差距，实行动态管理。中文传媒经营高管正职为1.0，常务副总经理不超过0.9，其他经营高管副职不超过0.85。

具体计算如下：

经营高管正职基本薪酬=基数×2×1.0

常务副总经理基本薪酬=基数×2×0.9

其他经营高管副职基本薪酬=基数×2×0.85

基数=上年度省属企业在岗职工平均工资×70%+上年度国有控股股东在岗职工平均工资×30%

3. 绩效薪酬

绩效薪酬以基本薪酬为基数，标准绩效薪酬根据基本薪酬的3倍确定，与单位年度考核结果挂钩。经营高管正职的年度考核评分系数与本公司的年度考核结果挂钩，经营高管副职的年度考核评分与年度考核结果挂钩。年度考核评分系数最高为1.0。

具体计算如下：

绩效薪酬=基本薪酬×3×年度考核评分系数

4. 任期激励收入

任期激励收入，以任期内基本薪酬与绩效薪酬之和为基数，根本年度及任期考核评价结果确定，任期激励收入不超过任期内基本薪酬与绩效薪酬之和的30%。

（三）薪酬兑现

1. 兑现标准

基本薪酬：当年基本薪酬和绩效薪酬未确定前，基本薪酬暂按上年基本薪酬标准按月预发；基本薪酬标准确定后，预发数可按确定后标准调整。

绩效薪酬：暂按不超过上年度绩效薪酬的60%标准按月预发。按照先考核后兑现的原则，绩效薪酬根据年度考核结果一次性兑现，多退少补。

任期激励收入：年度考核结束后，任期激励收入当期可预发60%，其余40%的部分，在任期（2016-2018年）考核结束后，根据任期考核结果一次性兑现，多退少补。

2. 考虑到生产经营的周期性，以三年任期为一个大考核周期，实行“一年一考核，三年总考核”。前两年可根据当年“双效”目标任务的完成情况核算兑现当年的绩效薪酬和部分任期激励收入，任期总考核时可根据任期内“双效”目标任务总体完成情况对前两年的绩效薪酬和任期激励收入进行调整，在核定的标准内多退少补。

3. 中文传媒经营高管不能在下属全资、控股和参股企业兼职取酬。不能在国家和省委省政府以及国有控股股东规定之外领取其他的奖金和实物奖励。

4. 因岗位发生变动，自岗位调整的次月起，按调整后的岗位核发薪酬；调离或退休的，按实际在岗月数核算兑现绩效薪酬和任期激励收入。

三、“双效”考核

中文传媒董事会薪酬与考核委员会负责组织对中文传媒经营高管的“双效”业绩考核。

（一）“双效”权重

年度“双效”业绩考核，以一个公历年度为考核期。年度业绩考核由社会效益和经济效益考核两部分组成。中文传媒经营高管社会效益考核权重占 51%，经济效益考核权重占 49%；

（二）经济效益考核指标

经济效益考核指标包括营业收入、净利润、总资产和净资产，考核数据以经审计的年度合并会计报表为依据，四项指标的计算公式参照省委宣传部对国有控股股东经济效益考核的办法执行。经济效益考核分值 100 分，其中基本分 100

分，加扣分 20 分。

1. 净利润（基本分 40 分）

（1）净利润，是指经核定的企业合并会计报表净利润。考核期净利润实际完成值不低于基准值，得基本分。

（2）考核期净利润实际完成值与基准值相比，每增长 1%，加 1 分；每降低 1%，扣 1 分，最多加扣 8 分。

2. 营业收入（基本分 20 分）

（1）营业收入，是指经核定的企业合并会计报表营业收入。考核期营业收入实际完成值不低于基准值，得基本分。

（2）考核期营业收入实际完成值与基准值相比，每增长 1%，加 0.5 分；每降低 1%，扣 0.5 分，最多加扣 4 分。

3. 总资产（基本分 10 分）

（1）总资产，是指经核定的企业合并会计报表资产总额。考核期资产总额实际完成值不低于基准值，得基本分。

（2）考核期总资产实际完成值与基准值相比，每增长 1%，加 0.5 分；每降低 1%，扣 0.5 分，最多加扣 2 分。

4. 净资产（基本分 15 分）

（1）净资产，指经核定的企业合并会计报表净资产。考核期净资产实际完成值不低于基准值，得基本分。

净资产=总资产-负债

（2）考核期净资产实际完成值与基准值相比，每增长 1%，加 1 分；每降低 1%，扣 1 分，最多加扣 3 分。

5. 重点工作和重点项目推进（基本分 15 分）

为提升企业竞争力，加快转型升级和可持续发展，对国有控股股东提出的重点工作、重点项目和重点要求的落实情况及

产生的效果进行考核评判，结合年度考核工作，由国有控股股东组织督查考核验收，最多加扣分 3 分，细则另行制定。

（三）社会效益考核指标

社会效益考核指标分值 100 分，其中基本分 100 分，加扣分 10 分。根据分类分层级考核管理的原则，由中文传媒提出年度社会效益考核指标，经国有控股股东确定后实施。出现严重政治导向错误、社会影响恶劣的，社会效益评价考核实行“一票否决”，考核结果定位不合格，扣发企业负责人当期全部绩效薪酬。

中文传媒社会效益考核指标分别如下：

出版质量和意识形态，分值 50 分；文化和社会影响，分值 25 分；产品结构和专业特色，分值 15 分；内部制度和队伍建设，分值 10 分。

四、监督管理

（一）薪酬备案管理

中文传媒每年及时按要求将经营高管的薪酬兑现结果及福利性待遇等情况报国有控股股东备案。

（二）福利规范管理

统筹规范经营高管福利性待遇，按省里有关规定缴纳社会保险、企业年金和住房公积金，一并纳入薪酬体系管理，其缴费比例不能超过省里和国有控股股东规定的标准。

（三）监督检查管理

中文传媒应严格执行薪酬管理制度，经营高管要带头严格执行薪酬管理制度。国有控股股东结合年度考核工作对公司的薪酬执行发放情况进行监督检查。

（四）责任追究制度

1. 中文传媒经营高管存在违反规定自定薪酬或超标准发放薪酬、福利、津贴等行为的，依照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。中文传媒经营高管因违纪违规受到处理的，减发或者全部扣发绩效年薪和任期激励收入。

2. 对任期内出现严重政治导向错误、重大决策失误，给企业造成重大损失、社会影响恶劣的，根据企业负责人承担的责任，追索扣回部分或全部已发绩效薪酬和任期激励收入。

3. 中文传媒对于审计发现的问题，未采取有效措施，导致审计整改不到位的，根据具体情节给予考核扣分处理，并相应扣减企业法定代表人及相关负责人的绩效年薪。

（五）规范人才的薪酬管理

对市场招聘引进的中文传媒经营高管和职业经理人以及并购企业负责人，由企业根据“市场化选聘、契约化任期管理、市场化退出”的原则，按市场化薪酬分配机制确定薪酬标准，报国有控股股东备案。同时，加强和完善经营业绩考核制度，建立健全退出机制。

五、其他

（一）上级有明确规定的，按规定进行调整和执行。

（二）本办法自 2016 年度 1 月起执行。