

中文天地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制度

第一章 总则

第一条 为推进中文天地出版传媒股份有限公司（以下简称公司）建立科学有效的激励约束机制，完善公司高级管理人员绩效考核，进一步规范公司高级管理人员薪酬管理，提高公司经营管理水平和核心竞争力，根据有关法律法规和本公司章程，特制定本制度。

第二条 本制度所称公司高级管理人员指下列人员：

- （一）公司总经理；
- （二）公司副总经理；
- （三）公司董事会秘书。

第三条 公司高级管理人员绩效考核及薪酬管理以企业经济效益为出发点，由公司董事会薪酬与考核委员会组织进行绩效考核，根据考核结果确定高级管理人员的薪酬。绩效考核分为年度考核和任期考核，年度考核每年进行一次；任期考核三年为一任期，任期结束后考核。

第四条 公司高级管理人员绩效考核及薪酬管理遵循以下原则：

- （一）坚持激励与约束相结合的原则，按照责权利相统一的要求，建立公司高管人员经营业绩同激励约束机制相结合的绩效考核及薪酬管理制度。
- （二）坚持国有资产保值增值、股东价值最大化和对股民负责的原则，依法考核公司高管人员经营业绩。
- （三）坚持公司近期效益与长远利益相结合的原则，确保主营业务增长，防止短期行为，促进公司的持续健康发展；
- （四）薪酬与体现公平和效率相结合原则。公司高管人员薪酬与员工人均工资水平保持合理比例关系，增长幅度不高于员工工资增长幅度，实现改革和发展成果全体成员共享；
- （五）坚持薪酬增减与公司效益、个人责任、贡献紧密挂钩的原则。公司高管的薪酬随公司效益盈亏、个人责任、贡献大小等情况上下浮动。

第二章 确定经营管理目标

第五条 公司董事会在经营高管层每届任期开始前下达任期经营绩效考核指标。任期经营考核指标包括年度销售收入、年度净利润、总资产、净资产、总资产报酬率、净资产收益率指标等 6 项。

第六条 公司董事会在经营高管层每一经营年度开始之前，向经营高管层下达年度经营管理目标，并由董事长与总经理（代表公司高级管理人员）签订经营管理目标责任书。

第七条 经营管理目标责任书包括下列内容：

- （一）公司高级管理人员的姓名和职务；
- （二）年度经营业绩主要内容及指标
- （三）薪酬发放及奖惩办法；
- （四）责任书的变更、解除和终止；
- （五）其他需要规定的事项。

第八条 董事会薪酬与考核委员会对经营管理目标责任书的执行情况进行动态跟踪。公司证券法律部、人力资源部、资产财务部以及审计部等相关部门在文书起草、数据提供和岗位职责确定等方面配合董事会薪酬与考核委员会做好有关工作。

第三章 绩效考核主要内容及指标

第九条 绩效考核主要考核经营业绩指标完成情况，总分为 100 分。

年度经营业绩指标包括年度销售收入、年度净利润、总资产、净资产指标、总资产报酬率、净资产收益率等 6 项（计分办法见附件 1）。

- 1、年度销售收入是指经核定后的企业合并报表销售收入。
- 2、年度净利润是指指在利润总额中按规定交纳了所得税后的利润留成。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。
- 3、总资产是指经核定后的企业拥有或控制的各项资产总和。
- 4、净资产是指经核定后企业的总资产减去负债以后的净额。
- 5、总资产报酬率是指经核定后企业息税前利润与平均总资产之间的比率。
- 6、净资产收益率是指经核定后企业税后利润除以平均净资产得到的百分比率。

第四章 绩效考核实施程序

第十条 由董事会薪酬与考核委员牵头组织，组成绩效考核小组，负责实施对公司高级管理人员进行绩效考核，并制定年度绩效考核方案。公司人力资源部、

资产财务部及审计部等相关部门予以配合实施。

第十一条 绩效考核实施程序如下：

（一）公司高级管理人员向绩效考核小组作书面述职和自我评价；

（二）绩效考核小组按照本制度第三章规定的考核内容及指标，对公司高级管理人员进行绩效评价；公司人力资源部、资产财务部及审计部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和准确性负责。

（三）绩效考核小组根据考核结果计算出公司高级管理人员的考核得分，并依此核算出每位公司高管人员绩效薪酬实际发放额（计算方法见附件 3）和奖励薪酬后，提交董事会薪酬与考核委员会审议确认。

（四）董事会薪酬与考核委员会审议确认考核结果及具体发放绩效薪酬和奖励薪酬金额后，提交董事会审核批准，再由公司资产财务部根据董事会决议发放公司高级管理人员绩效薪酬和奖励薪酬。

（五）公司监事会对绩效考核过程及绩效薪酬和奖励薪酬发放实施监督，考核得分和具体发放结果报监事会。

第十二条 董事会薪酬与考核委员会应在一个经营年度或三年任期结束后，并经会计师事务所完成审计后一个月内完成对公司高级管理人员的绩效考核工作，并将考核结果以书面形式通知被考核对象。

第十三条 公司高级管理人员在收到考核结果通知后如有异议，可在收到通知后 7 个工作日内向董事会提出申诉，由董事会裁决。

第五章 薪酬结构和确定依据

第十四条 公司高级管理人员实行年薪制，薪酬构成由基本薪酬、绩效薪酬及奖励薪酬三部分组成。计算公式为：薪酬=基本薪酬+绩效薪酬+奖励薪酬。

第十五条 薪酬确定的依据：

（一）基本薪酬：主要考虑公司经营规模、员工人均工资水平，并参考出版传媒类上市公司市场薪酬行情等。

（二）绩效薪酬：主要考虑公司的经济效益以及公司高管人员工作目标任务、绩效的完成情况。

（三）奖励薪酬：是指公司完成年度考核等级在 C 级以上的，从当年完成的净利润与上年实际完成的净利润之比的超额部分中按一定比例计提的奖励性收入。奖励薪酬以实现年度总资产（10%）、净资产（15%）、销售收入（20%）、净利润（25%）、总资产报酬率（15%）、净资产收益率（15%）六个考核指标为条件，若其中某一个或几个指标不达标，在同一等级，相应扣减未达标指标的实

际得分与权重之间的“关系值”（详见附件2的计算公式）。

第六章 薪酬的支付和管理

第十六条 基本薪酬不与绩效考核结果挂钩，按月平均发放。公司总经理每年为18万元，其他高级管理人员基本薪酬分配系数为0.7—0.8，其中副总经理为0.8，董事会秘书为0.7。基本薪酬任期内保持不变。

第十七条 绩效薪酬以基本薪酬为基数，根据年度考核结果确定，最高为基本薪酬的3倍（计算方法见附件3）。

第十八条 绩效薪酬分为年度绩效薪酬和任期绩效薪酬。根据考核结果由公司一次性提取，分期兑现。其中，年度考核结束后当期兑现60%（总经理绩效薪酬待年度考核结束后，当期兑现60%；其他高级管理人员按照上年度考核实际兑现标准，每月预发40%），其余40%延迟支付，延迟至任期届满或离任根据考核结果一次性支付（离任按实际在岗时间折算）。

第十九条 绩效薪酬实际发放额由董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核最后得分确定。公司高级管理人员绩效考核结果分为A、B、C、D、E五个级别。

考核得分为90分（含）以上的为A级，80分（含）以上为B级，70分（含）以上为C级；60分（含）以上为D级，60分以下为E级；连续两年考核为E级的，薪酬与考核委员会应当建议董事会解聘该名公司高级管理人员。

第二十条 奖励薪酬的具体计提办法是以上年度净利润完成数为基数，从当年净利润完成数超过上年实际完成部分中按比例计提：超上年度净利润 $\leq 10\%$ 部分，按6%的比例计提奖励基金； $10\% < \text{超上年度净利润} \leq 30\%$ 部分，按4%的比例计提奖励基金；超上年度净利润 $\geq 30\%$ ，按2%的比例计提奖励基金。以上奖励薪酬应按照净利润实际增长数额，分段计提，汇总累计。

奖励基金计提数为所有公司高级管理人员的全年度奖励薪酬，由董事会薪酬与考核委员会根据高管人员基本薪酬分配系数，确定每位高级管理人员的具体奖励薪酬数额。奖励薪酬在年度考核完成后兑现。实际兑现额应遵循高级管理人员薪酬（基本薪酬、绩效薪酬、奖励薪酬之和）增幅应低于公司职工平均工资增幅。

第二十一条 公司高级管理人员个人的实际获得绩效薪酬、奖励薪酬的额度与个人的工作业绩紧密挂钩。公司高级管理人员出现分管的业务、工作绩效负增长，分管的开创性业务、新开办的企业、新投资的项目未能达成工作目标等对公司整体业绩造成负面效应的情形，在董事会薪酬与考核委员会考核的基础上，经董事长提议，由总经理办公会研究，报董事会核减相关高级管理人员的绩效薪酬、奖励薪酬。

第二十二條 任期績效薪酬，根據任期（三年為一個任期，自 2013 年起）考核結果等因素延期到連任或離任的下一年兌現。

公司任期考核得分 = （第一年本公司考核得分 + 第二年本公司考核得分 + 第三年本公司考核得分）/3。

（一）公司任期得分在 60 分及 60 分以下，任期績效薪酬為 0；

（二）公司任期得分在 60--90 分：

本公司任期得分-60 分

任期績效薪酬=任期內积累的任期績效薪酬×-----

90 分-60 分

（三）公司经营高管层完成董事会下达的任期经营目标，任期得分在 90 分及 90 分以上，可兑现任期内积累的全部任期绩效薪酬。

第二十三條 公司高級管理人員任職期間，出現下列情形之一者，不予發放年度績效薪酬、獎勵薪酬：

（一）嚴重違反公司各項規章制度，受到公司董事會免職、解聘以上處分的；

（二）指使財務人員對公司財務會計報告弄虛作假，致使公司年度財務會計報告被會計師事務所及註冊會計師出具否定意見的；

（三）因重大違法違規行為被中國證監會予以行政處罰或被上海證券交易所予以公開譴責或宣布為不適合人員的；

（四）因出版導向出現重大違規問題被國家新聞出版广电總局或省委宣傳部處分的；

（五）因個人原因離職、辭職或被免職的（在職期間按月計算薪酬）。

第七章 附則

第二十四條 公司高級管理人員保險福利按國家有關政策規定辦理。

第二十五條 公司面向社會公開招聘引進的高管，其薪酬標準公司將根據國內同類專業人才市場價位，按照薪酬協商機制在平等協商基礎上確定，其考核體系與全體高級管理人員考核體系一致。

第二十六條 公司高級管理人員個人的績效薪酬、獎勵薪酬的考核細則，依據本辦法另行制定。

第二十七條 本制度如與最新發布的法律、法規存在沖突，則以最新的法律、法規為準。

第二十八條 本制度由公司董事會薪酬與考核委員會負責解釋，經公司股東大會審議通過之日起施行。

附件 1：年度经营业绩指标计分办法

（1）年度经营业绩指标综合计分

年度经营业绩指标综合得分=年度销售收入指标得分+年度净利润指标得分+总资产指标得分+净资产指标得分+总资产报酬率指标得分+净资产收益率指标得分。

（2）年度经营业绩各项指标计分标准

年度销售收入指标的基本分为 20 分。完成目标值时，得基本分 20 分；超过目标值时，每超过 1.0%，加 0.2 分。低于目标值时，每低于 1.0%，扣 0.2 分。

年度净利润指标的基本分为 25 分。完成目标值时，得基本分 25 分；超过目标值时，每超过 1.0%，加 0.25 分。低于目标值时，每低于 1.0%，扣 0.25 分。

总资产指标的基本分为 10 分。完成目标值时，得基本分 10 分；高于目标值时，每高于 0.1%，加 0.1 分。低于目标值时，每低于 0.1%，扣 0.1 分。

净资产指标的基本分为 15 分。完成目标值时，得基本分 15 分；高于目标值时，每高于 0.1%，加 0.15 分。低于目标值时，每低于 0.1%，扣 0.15 分。

总资产报酬率指标的基本分为 15 分。完成目标值时，得基本分 15 分；高于目标值时，每高于 0.1%，加 0.15 分。低于目标值时，每低于 0.1%，扣 0.15 分。

净资产收益率指标的基本分为 15 分。完成目标值时，得基本分 15 分；高于目标值时，每高于 0.1%，加 0.15 分。低于目标值时，每低于 0.1%，扣 0.15 分。

附件 2：

奖励薪酬扣减关系值计算公式：

扣减关系值=实际完成分数/目标值基本分数×100%×该指标权重

奖励薪酬实际兑现额=（1—扣减关系值）（%）×相对应的奖励薪酬提取额

附件 3：绩效薪酬计算办法为：

（1）当考核结果为 A 级时，绩效薪酬按“基薪×[2+（考核分数—A 级起点分数）/（A 级封顶分数—A 级起点分数）]”确定，绩效薪酬在 2 倍基薪到 3 倍基薪之间；

（2）当考核结果为 B 级时，绩效薪酬按“基薪×[1.5+0.5×（考核分数—B 级起点分数）/（A 级起点分数—B 级起点分数）]”确定，绩效薪酬在 1.5 倍基薪

到 2 倍基薪之间；

（3）当考核结果为 C 级时，绩效薪酬按“基薪 $\times$ [1+0.5 $\times$ （考核分数-C 级起点分数）/（B 级起点分数-C 级起点分数）]”确定，绩效薪酬在 1 倍基薪到 1.5 倍基薪之间；

（4）当考核结果为 D 级时，绩效薪酬按“基薪 $\times$ （考核分数-D 级起点分数）/（C 级起点分数-D 级起点分数）”确定，绩效薪酬在 0 到 1 倍基薪之间；

（5）当考核结果为 E 级时，绩效薪酬为 0。

注：

1. 公司年度考核实行百分制，考核得分为 90 分（含）以上为 A 级，80 分（含）以上为 B 级；70 分（含）以上为 C 级；60 分（含）以上为 D 级，60 分以下为 E 级；

2. 以上所列公司高管人员基本薪酬基数为税前数。

（2013 年 5 月 7 日经公司 2012 年年度股东大会审议通过）