

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

为规范完善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及激励约束，依据《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》，参照《广州市市属国有文化企业负责人经营业绩考核方案》(穗文资通〔2020〕2号)、《市属国有文化企业负责人经营业绩考核实施细则》(穗文资通〔2020〕3号)，结合公司实际，制定本细则。

一、任期经营业绩考核

(一) 考核期

公司高级管理人员任期经营业绩考核期为3年(自然年)，从考核期第1年的1月1日起至第3年的12月31日止。

(二) 考核指标及权重

任期经营业绩考核指标包括经营指标和任期评价。

1.经营指标，包括国有资本保值增值率、营业收入平均增长率和任期利润总额。

(1) 国有资本保值增值率

国有资本保值增值率是指公司经营期扣除客观因素后的期末国有资本同期初国有资本的比率。

计算方法：任期内各年度国有资本保值增值率的乘积。

各年度国有资本保值增值率根据《企业国有资本保值增值结果确认暂行办法》(国务院国资委令第9号)进行确认，客观

因素影响以公司董事会审批的结果为准。

(2) 营业收入平均增长率

营业收入平均增长率指任期内公司三年营业收入的平均增长情况，营业收入包括主营业务收入和其他业务收入。

计算方法：任期内三年营业收入增长率的乘积再开立方（若出现负值时，则作相应算术处理）。各年度营业收入增长率根据公司审计报告进行确认。

(3) 任期利润总额

任期利润总额指任期内公司三年利润总额之和。

计算方法：任期内三年利润总额之和。各年度利润总额根据公司审计报告进行确认。

2.任期评价是指由公司薪酬与考核委员会根据公司高级管理人员履职报告，综合考虑公司所处行业和特点，对公司三年实际发展状况和公司高级管理人员任期履职情况进行综合评定。

评价内容主要包括：党的建设和廉洁从业情况、战略规划目标完成情况、改革创新情况、考核期内业务发展业绩情况、安全生产和综治维稳情况、履行社会责任情况、高级管理人员履职情况等。

3.指标权重，经营指标权重 70%（其中：国有资本保值增值率 30%、营业收入平均增长率 10%、任期利润总额 30%），任期评价权重 30%。

(三) 考核计分

1.综合得分

任期经营业绩考核综合得分=经营指标得分+任期评价得分

经营指标得分=国有资本保值增值率得分+营业收入平均增长率得分+任期利润总额得分

2.经营指标计分

经营指标得分以基本分为基础，与同行业和公司历史水平进行对标，根据优劣和进步情况确定得分，最高为基本分的120%。

基本分=指标权重×100

(1) 国有资本保值增值率基本分为30分，其中：行业对标的基本分为10分，自我比较的基本分为20分。

①行业对标。当完成值不低于行业平均值时得10分，每高于行业平均值1个百分点加0.5分，最多加2分；如果完成值达到行业优秀值时直接得12分。当完成值低于行业平均值时，每低1个百分点，扣1分，最低为4分。

②自我比较。当完成值不低于考核期前三年实际值时，得20分，每超过考核期前三年实际值1个百分点可加1分，最多加4分。当完成值低于考核期前三年实际值时，每低1个百分点扣1分，最低为8分。

公司考核期前三年实际值以公司薪酬与考核委员会审核确认的数据为依据。

(2) 营业收入平均增长率基本分为10分，其中：行业对标的基本分为5分，自我比较的基本分为5分。

①行业对标。当完成值不低于行业平均值时，得5分，如

果完成值达到行业良好值时，得 5.5 分，如果完成值达到行业优秀值时，则得 6 分。当完成值低于行业平均值时，每低 1 个百分点，扣 0.5 分，最低为 2 分。

②自我比较。当完成值不低于考核期前三年实际值时，得 5 分，每超过考核期前三年实际值 0.5 个百分点可加 0.5 分，最多加 1 分。当完成值低于考核期前三年实际值时，每低 0.5 个百分点，扣 0.5 分，最低为 2 分。

(3) 任期利润总额基本分为 30 分。

当指标完成率 200% (含) 以上得 36 分、若任期内有两年未完成年度考核指标减 10 分；指标完成率 120% (含) -200% 得 33 分、若任期内有两年未完成年度考核指标减 10 分；指标完成率 100% (含) -120% 得 30 分、若任期内有两年未完成年度考核指标减 10 分；指标完成率 80% (含) -100% 得 15 分；指标完成率 60% (含) -80% 得 6 分；指标完成率 60% 以下得 0 分。

3. 任期评价计分

任期评价得分 = 各项评价指标得分 + 加分项目得分

(1) 评价指标计分：任期评价基本分为 30 分 (基本分 = 指标权重 × 100)，由公司薪酬与考核委员会根据公司高级管理人员任期工作成效，对照评价指标所对应的工作完成情况，给予考核得分。各项评价指标如下表：

评价指标	分值
党的建设和廉洁从业情况	6
战略规划目标完成情况	6
改革创新情况	6

考核期内业务发展业绩情况	6
安全生产和综治维稳情况	2
履行社会责任情况	2
高级管理人员履职情况	2
合计	30

(2) 加分项计分：公司三年考核期内有下列情形的，可在评价时酌情给予加分，加分累计不超过6分。

重大专项加分：完成政府专项任务或上级安排的重大任务成绩突出的。

重大创新加分：公司在管理模式、商业模式、盈利模式等方面创新，取得重大成效。

重要成果加分：公司或项目获得国家、省、市级专业奖项或综合类奖项的。

公司薪酬与考核委员会认定的其他加分事项。

(四) 考核等级

任期经营业绩考核结果分为 A、B、C、D、E 五个等级，各等级对应分值范围设置为：A \geq 100 分、100 分 $>$ B \geq 90 分、90 分 $>$ C \geq 75 分、75 分 $>$ D \geq 60 分、E $<$ 60 分。

(五) 任期考核系数

当考核结果为 A 级时，任期考核系数为 1；当考核结果为 B 级时，任期考核系数为 0.9；当考核结果为 C 级时，任期考核系数为 0.6；当考核结果为 D 级时，任期考核系数为 0.3；当考核结果为 E 级时，任期考核系数为 0。

(六) 考核调整事项

1.三年考核期内公司在内容导向管理方面存在严重问题，造成严重后果或者严重不良社会影响的，相应降低考核等级，扣减考核得分，具体情况由公司薪酬与考核委员会确定。

2.公司经营业绩考核指标存在不可比因素，如权益变动、合并口径变化、重大资产处置、重大非经营性损益等，可剔除不可比因素后计算。

3.公司前三年内发生重大客观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。

4.其他需要调整因素由公司董事会确定。

二、任期激励收入

（一）任期激励收入与任期经营业绩考核结果挂钩，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。计算公式如下：

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

任期考核系数以按本规定核定的公司董事长的任期考核结果为依据确定，公司所有高级管理人员任期考核系数相同。不同高级管理人员三年考核期内核定年度薪酬之和，以每年度核定的年薪总额为计算依据。

（二）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公司高级管理人员，根据该高级管理人员三年考核期内在本公司相应岗位实际任职时间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)三年考核期未滿的,不得領取任期激勵收入。

三年考核期內公司高級管理人員違紀違法及受到處分的,其薪酬扣減參照上級部門受處分人員薪酬扣減有關規定執行。公司因投資經營失誤、非因政策性及不可抗力因素造成公司連續3年新增虧損的,公司高級管理人員不得領取任期激勵收入。

(三)任期激勵收入根據任期經營業績考核結果在考核期結束后的第一年起兌現,原則上應在預計歸母淨利潤為正的年度發放。

三、附則

本細則解釋權歸公司董事會,原《廣東廣州日報傳媒股份有限公司高級管理人員任期經營業績考核激勵補充規定》廢止。此前公司有關規定與本細則不一致的,按本細則執行。高級管理人員任期經營業績考核自2025年起按本細則執行。

廣東廣州日報傳媒股份有限公司

2026年5月27日