

湖北省广播电视信息网络股份有限公司

董事、监事、高级管理人员

绩效考核与薪酬管理规定

(经公司第八届董事会第十二次会议审议通过)

第一章 总则

第一条

为推进公司建立与现代企业制度相适应的激励、约束机制,有效地调动董事、监事与高级管理人员工作的积极性和创造性,保障公司持续、稳定、健康发展,根据国家系列法规和省国有文化资产监管部门及劳动人事管理部门相关规定,同时结合公司实际,制定本规定。

第二条

本规定适用于在股份公司总部受薪的董事、监事和高级管理人员。其中董事、监事包括董事长、监事会主席、董事(不含独立董事)、监事(不含内部职工监事)等。高级管理人员为公司总经理、副总经理、财务总监、总工程师、总经理助理、董事会秘书以及经董事会决议明确的其它高级管理人员等。

第三条

本规定遵循以下原则:

- (一) 社会效益与经济效益相统一的原则;
- (二) 激励机制与约束机制相结合的原则;
- (三) 按劳分配与责、权、利相结合的原则;
- (四) 收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则;
- (五) 薪酬与公司长远利益相结合的原则;
- (六) 薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第四条

公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、监事及高级管理人员进

行薪酬方案制定和管理的机构，主要负责制订与修订董事、监事及高级管理人员（以下统称“相关管理人员”）股份公司的薪酬管理、考核和并监督实施。

公司董事会薪酬与考核委员会形成相关管理人员绩效考核与薪酬管理制度并报公司董事会审议、股东大会批准（董事、监事的绩效考核与薪酬管理制度由公司董事会审议，股东大会批准；高级管理人员的绩效考核与薪酬管理制度由公司董事会审议、批准）；薪酬与考核委员会对相关管理人员履职情况进行考核后，确定其薪酬和绩效分配办法。

第二章 绩效考核

第五条

公司相关管理人员实行年度绩效考核与任期绩效考核相结合的方式，考核指标均包含经济效益指标和社会效益指标。

- （一）年度绩效考核以公历年为考核期；
- （二）任期绩效考核以三年为一个考核期。

第六条

公司董事长（代表董事会）与总经理（代表高级管理人员团队）签订年度绩效考核责任书和任期绩效考核责任书。

（一）年度绩效考核的经济效益指标包括营业收入、利润总额、净资产收益率和经济增加值指标。

1. 营业收入是指经核定的考核当年公司从事销售商品、为用户提供服务和让渡资产使用权等日常经营业务过程中所形成的经济利益的总流入（核定是指经审计，并考虑经核准的各项对当期指标完成结果产生重大影响的客观因素），分为主营业务收入和其他业务收入。

2. 利润总额是指经核定的考核当年各分子公司合并会计报表的

利润总额。

3. 净资产收益率是指经核定的考核当年各分子公司合并会计报表的净利润与平均净资产的比率。其中：净资产不包括少数股东权益，净利润不包括少数股东损益。

4. 经济增加值是指经核定的考核当年各分子公司税后净营业利润减去资本成本后的余额。

以上考核指标，可视年度考核需要进行调整。

（二）年度绩效考核社会效益指标由董事会薪酬与考核委员会综合考虑相关管理人员考核期内导向正确度、决策执行力和创意策划等方面确定。

（三）任期经营业绩考核的经济效益指标包括国有资本保值增值率和总资产周转率。

1. 国有资本保值增值率是指经核定的公司考核期末所有者权益同考核期初所有者权益的比率。

2. 总资产周转率是指经核定的公司考核期内平均主营业务收入同平均资产总额的比值。

（四）任期绩效考核社会效益指标由董事会薪酬与考核委员会综合考虑考核期内公司可持续发展能力、核心竞争力及应承担的社会责任等因素确定。

第七条

为确保董事、监事忠实履行职务、维护公司整体利益，公司董事、监事的年度绩效指标由两部分构成。

（一）公司治理规范有效指标。评价董事会、监事会建设和规范运行情况、决策科学性和效果、监管机构处罚及表彰记录、关键任务达成等方面的指标。其中董事的“公司治理规范有效”指标占 50%权重，监事的“公司治理规范有效”指标占 60%权重。

(二)公司整体经营业绩指标。牵引董事、监事在提升公司治理规范程度的同时,兼顾关注公司经营业绩增长与战略目标达成。其中董事的公司整体经营业绩指标占 50%权重,监事的公司整体经营业绩指标占 40%权重。

第八条

考核指标的调整。由于国家、省、市和公司内部重大政策、战略规划调整、清产核资、工作调动及不可抗力等原因导致考核指标数据发生变化的,董事会薪酬与考核委员会可以根据具体情况对考核指标进行调整。

第三章 薪酬计算与核定

第九条

董事会依据绩效考核结果对相关管理人员实施奖惩并作为相关管理人员任免建议的重要依据。

第十条

相关管理人员年度薪酬分为基本薪金(以下简称“基薪”)、绩效薪金组成。

(一)基本年薪每年核定一次。采用经核定的上年度财务决算数据、薪酬统计数据计算。

(二)年度绩效薪金倍数及扣减延期绩效薪金同年度考核结果挂钩。

年度绩效薪金倍数的计算方法:

(1)考核结果为 A 级时,绩效薪金倍数在 2-3 之间,按照“基薪 \times [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;

(2)考核结果为 B 级时,绩效薪金倍数在 1.5-2 之间,按照“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；

(3)考核结果为C级时，绩效薪金倍数在1-1.5之间，按照“基薪×[1+0.5×(考核分数-C级起点分数)/(B级起点分数-C级起点分数)]”确定；

(4)考核结果为D级时，绩效薪金倍数在0-1之间，按照“基薪×[考核分数-D级起点分数)/(C级起点分数-D级起点分数)]”确定；

(5)考核结果为E级时，绩效薪金倍数为0；

(6)本年度利润总额低于上一年度利润总额的，负责人的绩效薪金倍数应低于上一年。

第十一条

发生下列情况时，董事会薪酬与考核委员会视情况调整高管人员考核级别：

(一)年度营业收入和利润总额较上年下降的，考核级别不超过B级最高限。由盈转亏或较上年增亏的，考核级别不超过D级最高限。中介机构出具“否定意见”、“无法表示意见”审计报告或财务决算审核批复为“不通过”的，考核等级为E级。

(二)年度考核期内无不可抗力因素造成重大国有资产损失或给社会带来重大负面影响的，考核结果降为E级。本款不受其他条款限制。

第十二条

董事长、总经理每月发放基本年薪的平均数，其余公司高管人员按对应系数发放。公司相关管理人员中董事长、总经理的分配系数为1，监事会主席、副总经理分配系数为0.8；董事、财务总监、总工程师、总经理助理、董事会秘书分配系数为0.7；监事分配系数为0.4。每月可预发不高于60%的绩效年薪(按月平均分摊)，剩余不低

于 40%的绩效年薪作为延期绩效薪金须等到考核结果出来,并经董事会薪酬与考核委员会审定后才能核发,不得提前预支(根据考核结果已预发的绩效年薪如超过应发绩效年薪应退还超出部分)。

第十三条

绩效年薪金的 70%在年度考核结束后当期兑现;其余 30%作为延期绩效薪金到任期考核结束后根据考核结果等因素兑现。

第十四条

公司高级管理人员年度绩效考核分为 A、B、C、D、E 五个等级。E 级为 80-84 分,D 级为 85-99 分,C 级为 100-110 分,B 级为 110-120 分,121 分以上为 A 级。

董事、监事年度绩效考核分为 A、B、C、D、E 五个等级,其中 E 级为 60 分以下,D 级为 60-80 分,C 级为 80-90 分,B 级为 90-95 分,95 分以上为 A 级。

年度绩效考核结果为 E 级的,由董事会薪酬与考核委员会进行诫勉谈话。

第十五条

任期绩效考核结果为 D 级以下的,根据考核分数扣减延期绩效薪金,计算公式为:扣减延期绩效薪金=任期内累计延期绩效薪金×(C 级起点分数-实得分数)/C 级起点分数。

第十六条

无重大客观原因的,年度绩效考核结果连续两年为 D 级或 E 级、任期绩效考核结果为 E 级的相关管理人员,建议对其职务予以调整。

第四章 附则

第十七条

相关管理人员作为公司员工享受公司规定的基本福利待遇。

第十八条

独立董事薪酬根据股东大会批准的独立董事津贴标准执行，内部监事薪酬按照公司内部薪酬制度，以其任职岗位的薪酬标准执行。

第十九条

股东单位推荐委任的董事、监事，如其任职单位对外派董事、监事在本单位外领取薪酬另有规定的，按其规定执行。

第二十条

年度绩效考核指标和计分办法由董事会薪酬与考核委员会根据每年的具体情况制定调整方案。

第二十一条

本规定由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定并解释。

第二十二条

本规定未尽事宜，按国家有关法律、法规及公司《章程》的规定执行；本规定如与国家日后颁布的相关法律、法规或经合法程序修改后的公司《章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和公司《章程》的规定执行，并应立即予以修订。