

深圳市鸿基（集团）股份有限公司 关于召开 2010 年度第一次临时股东大会的补充通知

本公司及董事局全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

一、股东大会新增提案事项

2010 年 6 月 2 日，深圳市鸿基（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）在《中国证券报》、《证券时报》和巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）公告了《关于召开 2010 年度第一次临时股东大会的通知》，公司将于 2010 年 6 月 18 日召开 2010 年度第一次临时股东大会。

2010 年 6 月 8 日，公司董事局收到由公司第一大股东——中国宝安集团控股有限公司（截止 5 月 31 日持股比例 19.80%）提交的《关于提请股东大会严肃处理巨额经济补偿劳动合同事项的临时提案》，提请该项议案作为公司 2010 年度第一次临时股东大会临时提案，具体内容详见附件一。

二、股东大会《授权委托书》变更事项

因新增前述股东提案，公司原公告《关于召开 2010 年度第一次临时股东大会的通知》中《授权委托书》相关内容已作相应变更，变更后的《授权委托书》详见附件二。

三、其他事项

除上述“一、股东大会新增提案事项”及“二、股东大会《授权委托书》变更事项”外，公司原公告《关于召开 2010 年度第一次临时股东大会的通知》中原定的其他事项均不变。

特此公告

深圳市鸿基（集团）股份有限公司董事局

二〇一〇年六月十日

附件一：《关于提请股东大会严肃处理巨额经济补偿劳动合同事项的临时提案》

附件二：变更后的《授权委托书》

附件一：

关于提请股东大会严肃处理巨额经济补偿劳动合同事项的 临时提案

背景资料：

2009年1月20日上午，鸿基集团公司原董事局主席、总裁邱瑞亨、副总裁颜金辉、副总裁高文清（现为总裁）、副总裁罗伟光、副总裁罗竣、原财务总监余毓凡（现为副总裁）等在鸿基大厦25楼会议室召开了总裁办公扩大会议，会议由原董事长邱瑞亨主持。此次会议决议（见附件一：深鸿集总[2009]2-2号会议纪要）第一项通过对职工的经济补偿金支付标准“……集团公司各企业职工，本企业工龄五年以上（含五年）者，按《劳动合同法》规定标准二倍支付补偿金；本企业工龄十年以上（含十年）者，按《劳动合同法》规定标准的三倍支付补偿金……”。

此决议通过后，上至集团高管，下至集团各部门、各下属子公司均与职工签订了同一版本的巨额经济补偿金的劳动合同（见附件二：劳动合同第十三条）。鸿基集团是一个1950年成立的老企业，据集团人力资源部统计，此类劳动合同共签订了438份，集团签订此类合同的绝大多数员工工龄都在二十年以上，按上述劳动合同第十三条规定加上非本企业工龄，依二倍或者三倍标准对全部员工进行补偿，集团共须支出经济补偿金近亿元，其中，仅集团高管的补偿就达4100万元（见附件三：集团总部部分员工劳动合同签收表）。

2009年6月鸿基集团新领导班子组建后，为避免巨额经济补偿的劳动合同给集团造成损失，股东利益受到损害，集团高层一直对此劳动合同的处理持谨慎态度，以避免发生劳动争议。然则，事与愿违，集团原下属子公司深圳市鸿基恒安汽车租赁有限公司员工郑鉴怀现已就三倍经济补偿的劳动合同申请了仲裁，此案系第一宗有关三倍经济补偿的劳动争议仲裁案件，此员工如最终得到三倍的经济补偿，将引发大批的劳动争议案件产生，给集团公司造成巨大经济损失，后果不堪设想。集团现正派员全力以赴处理此案。

建议：

我认为，鸿基集团上述高管的行为，不仅违反了公司章程的规定，而且违反了国家法律的规定，此巨额补偿劳动合同的签订严重影响了鸿基集团的生存与发展，损害了广大股民的利益。理由如下：

第一，关于员工的经济补偿应属于鸿基集团的基本管理制度即《人力资源制度》调整的范围。

上述高管讨论和决定前述事项时，正在实施的《人力资源制度》第三章第十七条对此作了明确规定（见附件四：人力资源制度），前述有关二倍或三倍经济补偿金计算标准以及支付条件的总裁办公会决议明显违反了鸿基集团的基本管理制度。

第二，上述总裁办公会决议实质上是对鸿基集团基本管理制度《人力资源制度》的修改，此决议违反了鸿基集团公司《章程》。

根据 2008 年 5 月 12 日召开的公司 2007 年年度股东大会审议通过的公司的《章程》第 122 条第 11 款的规定（现公司《章程》第 124 条第 11 款，见附件五：《章程》第 122 条第 11 款），公司的基本管理制度的制订权限属于鸿基集团董事局，不属于总裁办公会决定的事项。上述《人力资源制度》即是 2007 年 7 月 31 日鸿基集团第五届董事局第七次临时会议审议通过的。上述总裁办公会的出席人员违反了鸿基集团《章程》，严重超越职权。

第三，上述总裁办公会决议违反了法律法规，严重损害了鸿基集团的整体利益，也严重损害了股东利益，尤其是千千万万中小股东的利益。

我国《劳动合同法》对企业支付经济补偿金的条件、经济补偿金的计算方式作了明确的规定，且国家建立经济补偿金制度的目的是为了保障劳动者在失去工作后的一段时期内的基本生活来源，并非让劳动者依赖经济补偿金制度不劳而获，更不是利用此制度发家致富。而总裁办公会的出席人员却无视法律法规规定，作出了二倍或者三倍标准的补偿决定，经济补偿金的支付条件也违反了法律法规的规定，导致鸿基集团面临近亿元的经济补偿。尤其是上述出席会议的高管也据此决议自己与鸿基集团签订了三倍经济补偿、工龄计算不受本企业工龄限制的巨额经济补偿合同，按此计算，包括上述六名高管在内的集团所有签订三倍经济补偿合同的高管将获得 4100 万的经济补偿（见附件六，高管三倍经济补偿金计算明细）。此举严重损害了上市公司和股东的利益。

据此，为保证鸿基集团以及众多中小股民的利益，我司作为持有鸿基集团 19.8%股份的大股东，有权利也有义务站出来维护鸿基集团以及广大中小股东的权益，为此，特提出本提案，提请股东大会表决通过：

第一，对参与表决与员工签订巨额经济补偿合同的人员，即鸿基集团公司原董事局主席、总裁邱瑞亨、副总裁颜金辉、副总裁高文清（现为总裁）、副总裁

罗伟光、副总裁罗竣、原财务总监余毓凡（现为副总裁）予以严厉谴责；

第二，撤销《深鸿集[2009]2-2号总裁办公扩大会议纪要》第一项；

第三，巨额补偿劳动合同给公司造成损失的，责令鸿基集团公司原董事局主席、总裁邱瑞亨、副总裁颜金辉、副总裁高文清（现为总裁）、副总裁罗伟光、副总裁罗竣、原财务总监余毓凡（现为副总裁）对由此造成的损失承担赔偿责任。

第四，责成鸿基集团监事会认真履行监事会职责，根据我国《公司法》等相关法律法规和公司《章程》的规定，对上述人员追究进一步的法律责任。

以上议案，请求各股东予以高度重视，并表决通过。

提案人：中国宝安集团控股有限公司

二〇一〇年六月八日

附件：

- 一、深鸿集总[2009]2-2号会议纪要
- 二、劳动合同十份
- 三、集团总部部分员工劳动合同签收表
- 四、人力资源制度
- 五、章程第122条第11款
- 六、高管三倍经济补偿金计算明细表

七、劳动合同法第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，**每满一年支付一个月工资的标准**向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

