

证券代码：000501

证券简称：鄂武商 A

武汉武商集团股份有限公司经营者薪酬管理办法

为进一步完善武汉武商集团股份有限公司（以下简称“公司”）经营者的激励约束与监督机制，科学、准确评价公司经营成果和经营管理人员的业绩贡献，调动其积极性和创造性，现制定以下薪酬管理办法：

一、适用范围：公司经营者系指在公司支取薪酬的高层管理人员，包括董事长、总经理、内部董事和其他高级管理人员。

二、实施原则：公司经营者的经营业绩评价，遵循年度评价与任期评价相结合、结果评价与过程评价相结合、评价结果与激励约束机制相结合的原则。

三、薪酬管理及兑现方式

（一）依据企业规模、经营业绩水平、人均净利润等综合条件，确定公司董事长年度薪酬基准水平（同时满足两个及以上条件）。

1、营业收入达到 150 亿元以上，利润总额达到 5 亿元以上，人均净利润达到 3 万元以上，董事长年度薪酬标准 260 万元。

2、营业收入达到 120 亿元以上，利润总额达到 2 亿元以上，人均净利润达到 1 万元以上，董事长年度薪酬标准 120 万元。

3、营业收入达到 40 亿元以上，利润总额达到 0.5 亿元以上，人均净利润达到 0.6 万元以上，董事长年度薪酬标准 60 万元。

（二）薪酬发放：

年度薪酬由基薪和绩效年薪构成，其中基薪占年度薪酬的 20%，绩效年薪占年度薪酬的 80%。

1、基薪：是满足基本生活保障的薪酬，由上市公司按月发放。

2、绩效年薪：是体现经营者业绩水平，与年度经营业绩评价结果挂钩的薪酬。其中绩效年薪的 30%可提前按月预发。

（1）年度综合评价分数低于 80 分，绩效年薪为 0，已预发的绩效年薪予以扣发。

（2）年度综合评价分数大于 80 分，根据实际得分计算绩效年薪，其中 70%当期发放，30%延期兑付，每一届董事会任期届满经审计后发放。

（3）绩效年薪计算公式：

董事长绩效年薪=绩效年薪基数×综合评价得分率。

（4）延期兑付：董事会任期届满时，经聘请有资质的审计机构审计后，依据每股净收益确定延期兑付的额度。延期支付总额计算如下：

延期支付总额=Σ 每一年度延期支付金额

每一年度延期支付金额=任期当年延期支付基数×[1+（任期末每股净收益-任期当年每股净收益）]

延期兑付薪酬可在上市公司实施股权激励时作为资金来源之一。

（三）董事长年度薪酬分配系数为 1，其他经营者分配系数取值区间为 0.4-0.8。其他经营者分配系数的确定：公司建立岗位评估和业绩评价体系，根据经营者岗位职责、风险和贡献确定分配系数，合理拉开薪酬差距。

四、经营业绩指标评价体系及评价方式

（一）年度经营业绩评价指标

年度经营评价指标分为定量指标、定性指标、扣分指标三大类。

1、定量指标：包括规模销售、营业收入、利润总额、净资产收益率、每股经营活动产生的现金流量净额。

2、定性指标：围绕公司战略目标实现采取的各项举措，包括但不限于：企业重点业务落实、报告备案执行情况、党建工作。

3、扣分指标：包括但不限于安全生产、企业落实计划生育政策情况等。

定量指标、定性指标、扣分指标的目标值及基本分值由董事会明确。

（二）年度经营业绩指标评价的计分办法

定量指标和定性指标满分分值 100 分，其中定量指标权重系数为 70%，定性指标权重系数为 30%。

1、定量指标评价计分办法：

（1）完成目标值得基本分；

（2）相对值指标完成值与目标值进行比较，每增、减 1 个点，

加、减该项指标基本分值的 10%；

（3）绝对值指标完成值与目标值进行比较，每增、减 1 个百分点，加、减该项指标基本分值的 1%。

（4）各项定量指标最高加分值、最低扣分值不超过该项指标分值的 20%。

2、定性指标评价计分办法：

定性指标按每项工作完成程度与目标要求进行比较，完成得基本分，部分完成按完成程度确定得分。

3、扣分指标评价计分办法：达到工作要求的不扣分，未达到要求的视情况予以扣分。

若发生安全生产责任事故和出现违反计划生育政策的情况，视损失程度、情节轻重、责任大小，在经营业绩评价时实行一票否决，扣减或取消董事长按本办法计发的绩效年薪。

五、特别奖励

经营者在企业转型、开拓创新等方面有突出贡献，可由公司提出申请，经武汉商联（集团）股份有限公司（以下简称“武汉商联”）核实提议，董事会审定，给予一定额度特别奖励。

六、经营者薪酬的监督管理

（一）公司年报公布后的一个月内，根据年度审计结果，公司向武汉商联提出薪酬兑付申请，武汉商联核实后提出薪酬兑付意见，经

公司相关程序审议后计发。

（二）公司经营者年度薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税，个人应缴住房公积金和社会保险费用，由公司从其基薪中代扣代缴。

（三）公司经营者年度薪酬必须严格按已报武汉商联备案的年度薪酬水平和分配系数发放，对超标准获取的薪酬收入责令追回，并追究相关人员责任。

公司经营者在所属企业任职的，可按所任职企业薪酬分配管理办法取酬，但不得多方取酬，且需向武汉商联备案说明。

（四）公司经营者年度薪酬计发后的 30 日内，应向武汉商联提交《薪酬发放备案报告》。

（五）公司经营者违反国家法律法规，导致重大决策失误、发生重大安全生产责任事故、重大质量事故和重大违纪违法事件，给公司造成不良影响或造成国有资产流失的，除由有关部门依法处理外，当年绩效年薪不予计发。触犯刑律的，移送司法机关依法追究刑事责任。

七、其他

（一）公司人力资源委员会负责绩效考核及薪酬管理办法的制定、报批、实施等工作。

（二）按照上市公司法人治理结构的要求，绩效考核及薪酬管理办法，由公司董事会人力资源委员会提交董事会予以审议，提交股东大会表决通过后实施。

（三）本办法与今后国家相关政策不一致的，以及未尽事宜，按

照国家规定执行。

（四）本办法经股东大会审议通过后实施（从 2014 年度开始实施），原《武汉武商集团股份有限公司经营者薪酬管理办法（修订稿）》同时废止。

武汉武商集团股份有限公司

董 事 会

二 0 一四年十月二十八日