中百控股集团股份有限公司
经营者薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为建立健全有效的激励与约束机制，增强企业活力、创造力、市场竞争力和抗风险能力，依据国家、省、市相关法律法规和武汉国有资产经营有限公司（武商联集团）（以下简称“武商联集团”）《关于印发权属企业负责人经营业绩考核及薪酬管理办法的通知》，结合中百控股集团股份有限公司（以下简称“公司”）实际情况，制定本办法。

第二条 本办法所称公司负责人是指由武商联集团任命或委派、推荐的党委书记、董事长及其他领导班子成员。

市场化选聘的高级管理人员的薪酬由公司董事会根据市场化薪酬水平合理确定。

第三条 武商联集团绩效考核领导小组（以下简称“考核小组”）负责公司负责人经营业绩考核的相关工作。

第四条 公司负责人经营业绩考核及薪酬管理工作遵循以下原则：

（一）依法考核原则。按照国有资产保值增值、公司效益最大化和可持续发展的要求，依法依规进行考核。

（二）分类考核原则。根据公司所处的行业、功能定位、经营性质和业务特点实行分类考核，提高考核的针对性、有效性。

（三）全面考核原则。管控与考核相统一，结合公司战略目标及当年实际承担的经济工作，建立定量指标与定性指标相结合的考核体系，全面考核公司负责人的经营业绩。

（四）权责利对等原则。按照权责利相统一、激励与约束相结合的要求，坚持公司负责人薪酬与经济效益紧密挂钩，与承担风险和责任相匹配的薪酬机制，即业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降。

第二章 经营业绩考核指标体系

第五条 根据公司所处的行业特点、经营难易程度及市场化程度等因素，突出考核重点，合理设置考核指标及权重。

第六条 年度经营业绩考核指标包括基本指标、分类指标、扣分事项和加分事项。

年度经营业绩考核综合得分=基本指标得分+分类指标得分-扣分+加分。

基本指标、分类指标合计 100 分，原则上基本指标权重为 70%，分类指标权重为 30%，该权重可根据企业所处发展阶段进行调整，每年在年度经营目标建

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

议函中明确。

（一）基本指标：为同类企业的共性指标，以定量指标为主。

主要考核营业收入、利润总额、净资产收益率、人工成本利润率、人均利润等指标。

（二）分类指标：为企业经营方面的特色指标，定量指标和定性指标相结合。根据公司功能定位、行业特点、业务类型、管理短板及发展阶段等因素确定，包括但不限于重点业务板块的业务规模、核心业务风险控制指标、重点项目形象进度、武商联集团及其主管部门安排的年度重大专项任务或改革发展指标等，按“一企一策”原则确定。

（三）扣分事项：为公司共性指标，以定性指标为主，主要包括以下内容，具体扣分规则详见附件。

1、评议管控事项：主要体现武商联集团对公司经营、管理等方面的监管要求，根据武商联集团的管控要求确定考核事项，最高扣 10 分。

2、重大违规违纪事项：公司发生重大决策失误，造成重大资产损失的，按影响程度扣分。

（四）加分事项：为公司共性指标，以定性指标为主。对公司经营业绩突出、完成重大专项任务等事项进行奖励，最高加 10 分。具体加分规则详见附件。

第三章 经营业绩考核的方式及程序

第七条 经营业绩考核以公历年作为考核期，武商联集团对公司下达经营目标建议函。

第八条 年度经营目标建议函主要包括下列内容：

（一）考核指标、目标值及计分；

（二）公司负责人薪酬标准。

第九条 下达经营目标建议函的程序。

（一）核定定量目标基准值。武商联集团负责提出定量考核指标的选择建议，并按照考核口径核定公司各项选定考核指标的上年实际完成值和前三年实际完成值的平均值，以两值中的较高值作为考核指标的目标基准值。

（二）报送目标建议值。公司按照武商联集团年度经营目标申报要求，比照目标基准值并结合公司年度经营计划及经营实际，提出考核年度经营目标（含基本指标、分类指标）的建议值，并将考核目标建议值和必要的说明材料报送考核小组。

（三）核定考核目标值。考核小组按照分类考核原则，结合公司所处行业发展周期、公司实际经营状况等，审核公司年度经营目标建议值，与公司沟通一致

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

后经武商联集团董事会审议确定。

（四）下达经营目标建议函。由武商联集团向公司董事会下达目标建议函。

第十条 武商联集团对目标建议函的执行情况实施动态跟综监控。

（一）目标建议函下达后，武商联集团负责对经营业绩目标的执行情况实施监控，加强公司经济运行分析、工作调度。对经营目标执行情况严重滞后的，武商联集团将向公司负责人提出预警并督促改进。

（二）公司发生重大投融资、重大涉诉、重大贷款担保、重大资产处置和资产重组、重大经济损失、重大生产安全事故、重大环境污染和生态破坏等事项时应及时按要求向武商联集团报告。

第十一条 对目标建议函完成情况进行考核的程序。

（一）公司自查。次年 4 月底前，公司依据经审计的公司财务决算数据、年度经济工作完成情况，自查分析上年度经营目标完成情况，形成年度自查分析报告报送考核小组。

（二）核定目标完成值。次年 6 月底前，在年度审计基础上，武商联集团或中介机构对公司年度经营目标完成情况进行审计，形成公司经营业绩评价报告。

（三）评议沟通。考核小组根据公司经营业绩评价报告对公司目标建议函中的各项指标完成情况进行评议打分，武商联集团根据汇总评议结果，形成年度经营业绩考核结果及薪酬兑付的初步建议向公司反馈、征求意见，有异议的公司应在 3 日内向考核小组反映。

（四）确定考核结果。根据公司反馈意见，考核小组再次进行评议、认定，提出公司负责人年度经营业绩考核结果与薪酬兑付建议，并提交武商联集团董事会审议。

（五）考核结果反馈。武商联集团根据其董事会决策意见向公司下达年度经营业绩考核结果和薪酬兑付意见，公司按文件要求报武商联集团备案后执行。

第四章 公司负责人年度薪酬

第十二条 经营业绩考核结果作为公司负责人薪酬分配的主要依据。

第十三条 公司负责人的年度薪酬由基本年薪、绩效年薪、特别奖励构成。该薪酬为税前收入，公司应依法为公司负责人代扣代缴个人所得税。

（一）基本年薪。是公司负责人的年度基本收入，按月平均发放。公司主要负责人的基本年薪按照公司类别确定，每年在目标责任书中予以明确。

（二）绩效年薪。是与公司负责人年度考核评价结果相联系的收入。公司主要负责人绩效年薪和公司经济效益挂钩，结合绩效调节系数和年度经营业绩考核结果确定。

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

绩效年薪=绩效年薪基数×（1+公司经济效益增幅）×绩效调节系数×年度经营业绩考核得分/100。

1.绩效年薪基数：

公司绩效年薪基数为考核前两个年度的实际发放绩效年薪的平均值。

2.公司经济效益增幅。结合工资机制改革精神，公司经济效益增幅按照公司利润总额增幅核算，增幅在±20%以内确定。

3.绩效调节系数：

公司绩效调节系数为 1。

（三）特别奖励。公司有下列情形之一的，可申请给予特别奖励：

1.转型升级：

（1）与高校院所、科研机构等联合，实施符合公司产业发展的技术创新、新工艺、新产品引进等项目，应用推广效果明显，突破性强的；

（2）搭建公共服务平台。新建市级（含）以上互联网+、智慧城市、智能制造、生物医药等新兴产业平台，正式开园运营，签订公司服务合同 10 家以上，补齐产业链，切实解决产业集群和公司转型升级共性难题的。

2.高速发展：年度经营业绩突出，销售收入、利润等主要经营指标实现高速增长（40%以上），且为公司长远发展打下良好基础的。

3.改革创新：

（1）申报并承担国家、省级示范区（基地、园区、试点等）示范项目，扩大了区域产业影响力的；

（2）在公司体制机制管理等方面有较大突破和探索，达到预期目标，对公司战略发展产生较深远影响的。

4.资本运作：

（1）公司投资项目整体改制上市、核心业务资产上市取得实质性进展的；

（2）实施兼并重组交易，在兼并重组完成后实现财务报表合并，资产规模等重要经济指标较上一年度增长 100%以上的。

5、敬业奉献：在武商联集团经营安全、运营管理等方面做出突出贡献的。

6、武商联集团认定可给予特别奖励的其他情形。

年度终了，存在符合特别奖励情形的，公司可向武商联集团提出申请，经考核小组核实、武商联集团董事会审定后，给予公司一定额度的特别奖励，其中主要负责人奖励金额不超过特别奖励总额的 40%，其他成员奖励金额由公司董事会审议决定，特别奖励方案报武商联集团备案。

第十四条 绩效年薪的发放规则：

公司绩效年薪的 70%在考核当期发放，30%延期兑付。延期绩效结合公司负

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

责人履职尽责情况，在公司董事会届满时予以兑现。

第十五条 公司负责人违反国家有关法律法规，未履行或者未正确履行职责，出现重大决策失误、发生重大事故、造成公司资产损失及其他严重不良后果的，以及违反党风廉政建设情节严重的，武商联集团根据党纪政纪处分和资产损失责任认定结果，扣减公司相关负责人当年绩效年薪，或追索扣回其部分直至全部已发绩效年薪。追索扣回办法适用于已离职或退休的公司负责人。具体扣减金额根据武商联集团党委会、董事会决策意见执行。

第十六条 公司负责人年度综合考核评价为不胜任的，不得领取绩效年薪。

第十七条 公司副职负责人年度薪酬由公司董事会根据各自岗位责任、风险、贡献和分管部室的工作业绩，按本公司主要负责人绩效年薪标准的 0.6-0.9 倍确定。其中，副职负责人系数为 0.9 的，不超过 1 个；副职负责人薪酬系数的标准差不得低于 0.1。

第十八条 非经武商联集团推荐，公司负责人不得在其他公司兼职。经推荐兼职的，不得在兼职公司领取报酬。

第十九条 武商联集团或中介机构每年在对公司负责人经营目标完成情况进行审计时，同时对公司负责人薪酬执行情况进行审计并在公司经营业绩评价报告中进行专项披露。

第五章 公司 负责人福利性待遇

第二十条 公司负责人按照国家有关规定享受五险一金，其中个人承担的部分，由公司从其薪酬中代扣代缴，公司承担部分由公司支付。

第二十一条 公司为公司负责人缴存住房公积金比例最高不得超过缴存基数的 12%，缴存基数最高不得超过市统计部门公布的上一年度职工月平均工资的 3 倍。个人承担部分与公司承担部分金额相同。

第二十二条 公司不得为公司负责人购买商业性补充养老保险。

第二十三条 公司负责人除领取年度薪酬和武商联集团认定的薪酬外，不得在公司领取其他福利性货币性收入。

第六章 附则

第二十四条 考核结束后，公司将根据考核结果核定的副职负责人薪酬水平和公司负责人薪酬兑现方案一并报武商联集团审核备案。备案报告提交 5 个工作日后未收到武商联集团反馈意见，视为已备案。

第二十五条 对市场化选聘人员（职业经理人）实行契约化管理，公司与职业经理人以合同方式明确聘任期限、岗位职责、薪酬福利、履职待遇、考核办法

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

以及续聘、解聘条件等条款。公司对职业经理人建立健全业绩考核办法并报武商联集团备案，职业经理人薪酬水平应与经营业绩目标完成情况紧密挂钩。

第二十六条 本办法未尽事宜，按照国家相关政策及监管部门相关规定执行，国家政策及监管部门另有规定的，从其规定。

第二十七条 本办法自 2020 年 1 月 1 日起执行，原《中百控股集团股份有限公司经营者薪酬管理办法》同时废止。

附件：1、绩效调节对应表

2、经营业绩考核计分实施细则

中百控股集团股份有限公司

董 事 会

二〇二〇年七月八日

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

附件 1

绩效调节系数对应表

总资产 Z（亿元）	营业收入 Y（万元）	利润总额 L（万元）	净资产收益率 J （%）	在职员工 R（人）	对应系数
Z≥100	Y≥10000	L≥10000	J≥10	R≥500	1.30
50≤Z＜100	5000≤Y＜10000	5000≤L＜10000	5≤J＜10	250≤R＜500	1.10
10≤Z＜50	1000≤Y＜5000	1000≤L＜5000	1≤J＜5	100≤R＜250	1.00
5≤Z＜10	500≤Y＜1000	100≤L＜1000	0.5≤J＜1	30≤R＜100	0.90
1≤Z＜5	50≤Y＜500	0≤L＜100	0≤J＜0.5	10≤R＜30	0.70
Z＜1	Y＜50	L＜0	J＜0	R＜10	0.50

说明：

1.绩效调节系数=总资产系数×20%+营业收入系数×20%+利润总额系数×20%+净资产收益率系数×30%+在职员工系数×10%

2.总资产、营业收入、净资产收益率指标按照公司年度审计报告数据进行核定；利润总额、在职员工与员工工资总额预算申报的核算口径保持一致，在职员工以年末实际人数为准。

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

附件 2

经营业绩考核计分实施细则

第一条 定量指标

一、目标值及基本分的确定原则

定量指标的目标值以基准值为基础，公司可根据实际经营情况高于或低于基准值申报。基准值为公司上年实际完成值和前三年实际完成值的平均值中的较高值，成立时间不足 3 年的，以上年完成值为基准值。

（一）定量指标的基本分根据公司申报的目标值确定：

1.定量指标为绝对值的，申报的目标值较基准值低 10%（含）以内，不扣减基本分；目标值较基准值低 10%以上的，每减 1%，基本分在原基数上降低 1%。

2.定量指标为相对值的，申报的目标值较基准值低 1 个百分点（含）以内的，不扣减基本分；目标值较基准值低 1 个百分点以上的，每减一个百分点，基本分在原基数上降低 10%。

二、定量指标的计算口径

（一）定量指标完成值与目标值计算口径一致，完成值以年度财务审计报告为基础，按目标值口径调整后确定，其中利润总额、人均利润、人工成本利润率等与工资总额相关的联动指标，其考核口径和工资总额预算申报口径保持一致。

（二）利润总额中包含非经常性收益，未在利润总额考核目标值中申报的，考核时全部予以扣除；已在利润总额考核目标值中申报的，考核时对超出非经常性收益目标申报值的部分予以扣除。

（三）部分考核指标的计算公式

1.净资产收益率=归属母公司所有者的净利润/平均归属母公司所有者权益×100%

2.成本费用利润率=利润总额/成本费用总额×100%

（1）利润总额为考核口径利润总额

（2）成本费用总额=营业成本+营业税金及附加+销售费用+管理费用+财务费用

3.人工成本利润率=利润总额/人工成本总额×100%

（1）利润总额为考核口径利润总额

（2）人工成本总额按审计报告中“应付职工薪酬”科目中“短期薪酬”和“离职后福利合并”计算

4.人均利润总额=利润总额/在岗职工人数

（1）利润总额为考核口径利润总额

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

（2）在岗职工人数为当年平均在岗职工人数

5.国有资产保值增值率是指公司考核期末扣除客观因素（同考核小组核定）后的国有资本及权益同考核期初国有资本及权益的比率。

三、定量指标计分规则

（一）绝对值的计分规则

1.目标值不低于基准值时：完成值较目标值每增加 1%，加基本分的 1%，完成值超过目标值 30%以上的不予加分；完成值较目标值每减 1%，扣基本分的 1%。

2.目标值低于基准值时：完成值超过目标值但未超过基准值的，不予加分；完成值超过基准值的，完成值较目标值每增加 1%，加基本分的 1%，完成值超过目标值 15%以上的不予加分；完成值较目标值每减 1%，扣基本分的 1.8%。

3.考核指标目标值为负数且当年完成值仍为负数的，最多加基本分的 10%。

（二）相对值的计分规则

1.目标值不低于基准值时，完成值较目标值每增加 1 个百分点，加基本分的 5%，完成值超过目标值 6 个百分点以上的不予加分，但净资产收益率、成本费用利润率等指标的目标值达到全国同行业优秀水平且完成目标值的（具体值参考国务院国资委每年下发的《企业绩效标准值》），该指标额外增加基本分的 10%；完成值较目标值每减少 1 个百分点，扣基本分的 4%。

2.目标值低于基准值时，完成值超过目标值但未超过基准值的，不予加分；完成值超过基准值的，完成值较目标值每增加 1 个百分点，加基本分的 5%，完成值超过目标值 3 个百分点以上的不予加分；完成值较目标值每减少 1 个百分点，扣基本分的 8%。但净资产收益率、成本费用利润率等指标的目标值仍处于全国同行业良好及以上水平的（具体参考国务院国资委每年下发的《企业绩效标准值》），该指标仍可按照目标值不低于基准值的计分规则核算。

3.考核指标目标值为负数且当年完成值仍为负数的，最多加基本分的 10%。

第二条 定性指标

定性指标完成情况根据武商联集团管控要求综合确定，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。具体的计分细则在年度经营目标建议函中明确。

第三条 扣分事项

一、评议管控事项

（一）党建工作、党风廉政建设、安全生产、信访维稳等工作武商联集团每部室分值为 5 分、其他评议管控工作武商联集团每部室分值为 3 分，武商联集团

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

相关部室根据管控要求拟定扣分规则，在年度经营目标建议函中明确。

（二）武商联集团各部室扣分总和超过 10 分的，最高按 10 分予以扣减。

二、重大违规违纪事项

（一）公司发生重大投融资、重大涉诉、重大决策失误、重大资产损失等事项进行处罚，按影响程度扣 1-10 分。

（二）武商联集团认定的其他应扣分事项的，扣 1-5 分。

第四条 加分事项

（一）年度经营业绩突出，当年净利润实现 30%以上增长的，奖励 1-3 分。

（二）公司完成重大专项任务，工作业绩突出、效益显著的，加 1-3 分。

（三）武商联集团认定其他可加分事项的，加 1-5 分。

（四）公司获得奖励加分合计最高不超过 10 分。

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn