

杭州解百集团股份有限公司

2022-2024 年度董事、监事及高级管理人员薪酬考核办法

为充分调动杭州解百集团股份有限公司（以下简称“杭州解百”或“公司”）管理层的积极性，促进企业快速发展，切实地维护广大投资者的根本利益，并根据关于印发《杭州市商贸旅游集团有限公司系统企业经营者绩效激励“1+5”管理制度》的通知（杭商旅人〔2022〕37号）等文件精神，制定杭州解百董事、监事和高级管理人员 2022-2024 年度薪酬考核办法，具体如下：

一、2022-2024 年年度考核指标（即：基期业绩基准值）

归属于母公司股东的净利润（以下简称“净利润”）：27,000 万元。

二、考核对象及范围

（一）公司董事、监事及高级管理人员；

（二）公司独立董事的报酬已经报公司股东大会审议通过，不在本办法考核范围之内；

（二）股东单位任职的董事、监事，以及职工代表出任的董事、监事，不在本办法考核范围内。

三、考核原则

（一）尊重历史，促进发展；

（二）效益优先，兼顾公平；

（三）分类管理，鼓励创新。

四、年薪组成及基准值

年度薪酬由基本年薪和绩效年薪组成，其中绩效年薪由效益目标年薪、工作目标年薪和党建目标年薪三部分组成。2022-2024 年度的基准年薪为 150 万元（又称“年薪基数”）。

五、年薪绩效考核内容

（一）考核年度归属于母公司所有者的净利润；

(二) 董事会下达的考核年度工作目标任务；

(三) 董事会下达的考核年度党建目标任务。

六、2022-2024 年年度薪酬标准

(一) 年薪考核规则

1、基本年薪：15 万元。

2、效益目标年薪：88 万元。效益考核年薪数乘以战略考核系数。

(1) 效益考核年薪数

以归属于母公司所有者的净利润为基数，按完成基数净利润，基准效益年薪 88 万元。实际完成归属于母公司所有者的净利润超过基数部分，按以下方式和规定比例累进增提效益年薪：

第一档：超过基期业绩基准值 10%（含）以内部分，按基准效益年薪的 12%提取效益年薪；

第二档：超过基期业绩基准值 10%-20%（含）部分，按基准效益年薪的 14%提取效益年薪；

第三档：超过基期业绩基准值 20%-30%（含）部分，按基准效益年薪的 16%提取效益年薪；

第三档：超过基期业绩基准值 30%-40%（含）部分，按基准效益年薪的 18%提取效益年薪；

第五档：超过基期业绩基准值 40%以上部分，按基准效益年薪的 20%提取效益年薪。

注：公司每个考核年度增提的效益年薪总额不得超过基期业绩基准值（净利润）增长部分的 20%。

公司未完成基期业绩基准值的，按以下方式计算效益年薪：

实际业绩为正或零，效益年薪=公司实际完成数/基期业绩基准值×基准效益年薪；

实际业绩为负，考核年度效益年薪为零，且当年亏损业绩保留，留待盈利年份予以扣除，考核周期第三年，统算实绩。三年实绩累计为负时，按效益薪酬考核力度扣除任期激励及绩效年薪，扣完为止。

(2) 战略考核系数

①考核指标

单位：亿元

年度考核指标	2022年	2023年	2024年
营业收入确保值	26.00	28.00	30.00
营业收入力争值	28.00	30.00	33.00
利润总额确保值	7.30	8.00	8.50
利润总额力争值	9.69	10.11	10.54

注：以上数据并非公司对于薪酬考核期内向市场做出的业绩承诺，存在因各种因素和原因而无法实现的可能，相关内容不作为投资建议和承诺。

②考核规则

类别	具体指标	战略考核系数
营业收入	低于确保值 80%	90%
	大于等于确保值 80%小于力争值	100%
	大于等于力争值	105%
利润总额	低于确保值 60%	75%–80%
	大于等于确保值 60%小于确保值 80%	85%–90%
	大于等于确保值 80%小于确保值	100%
	大于等于确保值小于力争值	105%
	大于等于力争值	110%

3、工作目标年薪：20 万元，分为基本工作目标年薪（10 万元）和战略工作目标年薪（10 万元）。工作目标考核实行基本工作目标 and 战略工作目标 “双百分制”考核。

（1）基本工作目标：包括预算执行、安全生产、普法教育、审计及监管问题整改、品牌建设和舆情处理，信息建设等指标。

（2）战略工作目标：每个考核年度的战略工作目标由董事会核定。

2022 年度战略发展性任务：国企改革、项目发展、品牌焕新、物业招租和数字商旅。

4、党建目标年薪：27 万。

党建指标由党组织建设、干部人才工作、党建工作评议、企业文化和党风廉政建设五部分组成。

（二）退出机制

1、年度考核得分

年度经营业绩考核得分为效益目标、工作目标、党建目标三部分得分按 65%、15%和 20%的比例加权后的总和，各部分考核得分最高为 100 分，最低为 0 分。

效益目标的考核计分规则如下：（1）公司未完成核定业绩基准值时，考核得分=实际业绩/业绩基准*100；（2）公司完成或超过核定业绩基准值时，考核得分为满分（100分）。

工作目标的考核计分：按基本工作指标得分和战略工作指标得分各占 50%的比例计算总得分。

党建目标的考核计分：按党建目标得分结果计分。

年度经营业绩考核得分低于 80 分视为不合格，扣除全部绩效年薪。连续两年年度业绩考核不合格的（低于 80 分）或年度效益目标完成率低于 70%的，经董事会分析研判，确属不胜任或不适宜担任现职的予以解聘。

2、任期考核得分

任期考核得分分值为100分，由战略经营性指标、战略发展性指标、巡查审计情况等3项考核的加权得分组成。任期考核满分100分，低于80分的视为不合格，经公司董事会审议，确属不胜任或不适宜担任现职的，予以解聘。具体考核指标及占比如下：

（1）战略经营性指标（60%）

主要考核任期内战略经营性指标，利润总额指标占80%、营业收入指标占20%；每指标满分100分，公司未达确保值时，每下降10%扣1分，最多按下降100%扣分；公司达到力争值时加5分，超出确保值未达力争值时，按比例加分。总得分封顶100分。

（2）战略发展性指标（20%）

主要考核任期内每年度战略发展性指标完成情况的总和，最高100分。

（3）巡察审计情况（20%）

主要考核任期内由上级单位巡察审计的情况，根据具体问题，按规定流程酌情扣分。

（三）任期激励的提取、扣罚及兑现

当年度考核结果确定后，考核后年度薪酬的 20%予以预留，预留额度为任期激励基准额度。当年发生扣罚事项时，在次年按照扣罚金额补缴任期激励。

公司经营发生风险事项时，如公司虚报瞒报财务状况的，公司经营者违反国家法律、法规和规章，导致重大决策失误、重大安全与质量责任事故、严重环境污染

事故、重大违法违纪案件等，给公司造成经济损失或造成国有资产流失的，视情节轻重情况进行任期激励的扣罚。情节严重者，除全部任期激励扣除外，还将依据有关政策法规，追究相应的法律责任。

经营者任期激励=任期内各年度提取的任期激励之和*任期考核得分/100。经营者任期结束后续聘或离开本岗位的，视离任审计及任期考核情况，进行兑现，多退少补。

完成任期履职的：在任期考核结束后3年内按6:2:2比例逐年兑现。

未完成任期履职的：任期期间经同意调离、离职或退休的，视离任审计情况、结合任期考核情况进行兑现，核定金额后以6:2:2的比例在原任期结束后逐年兑现。

擅自离开：未完成任期履职且未经公司董事会同意擅自离开公司的，扣除全部任期激励。

（四）期间奖励

在本考核期内公司营业收入和归母净利润平均每年增长 10%以上或本考核期末（2024 年度）增长 35%以上（以 2021 年为基期），在本考核期结束时给予公司管理层 10%的归母净利润增加额（2024 年归母净利润减去 2021 年归母净利润）的奖励。

（五）其他调整事项

1、考核期内新增长期股权投资（单项 1,000 万元以上）、固定资产投资（单项 2,000 万元以上），在投资当年按投资额 $\times 6\% \times 90\% \times 75\%$ 视同利润计入考核利润，第二年按投资额 $\times 6\% \times 70\% \times 75\%$ 视同利润计入考核利润，第三年按投资额 $\times 6\% \times 50\% \times 75\%$ 视同利润计入考核利润。

2、公司（含子公司）当年因物业征收等取得大额非经常性收益，以及由此产生的法定孳息和投资收益，根据一事一议原则由董事会薪酬与考核委员会提出奖励方案，报董事会审议，给予一次性奖励最高不超过 20 万元，奖励的人员范围包括：董事、监事和高级管理人员，以及相关具体承办人员。该部分收益不再计入当年度正常考核利润。

3、会计政策调整、杭州大厦土地租金费用、股权激励相关费用对公司归母净利润考核的影响，在年度考核时根据实际发生金额予以视同。

4、其他考核业绩调整或专项奖励事项，根据一事一议原则由董事会薪酬与考核委员会提出，报董事会审议。

七、发放标准

(一) 公司董事长按上述第六条标准执行。

(二) 董事会授权董事长与总经理及其他经理层签订年度和任期经营业绩责任书。业绩责任书在本办法的基础上，遵循分层管理、价值导向以及差异化考核原则，根据不同的工作分工调整相应考核权重。

(三) 董事会在公司董事长年薪基数的 45%-90%区间内确定总会计师、副总经理和董事会秘书的年薪标准，平均年薪系数可按不超过董事长年薪基数的 85%确定。

(四) 职业经理人年薪根据专项制度进行管理。

八、年薪的发放

(一) 基本年薪每月以现金形式全额发放；绩效年薪月度预发数不超过绩效年薪基数的 60%

(二) 年底预发数不超过本年度扣除任期激励后基本年薪、预计绩效年薪之和的 90%，同时不超过上年度核定数的 80%。公司年度财务审计结束后，按照经营业绩考核结果，扣除任期激励后，兑付经营者年薪，多退少补。

(三) 工作目标年薪和党建目标年薪由董事会薪酬与考核委员会提出年度考核意见，经考核后发放。

(四) 不在公司领取薪酬的董事、监事，以及由职工代表出任的董事、监事，每人每年度发放 6,000 元津贴，任职不足一年的，按实际任职月数发放，职工董事、监事的津贴按月发放。在控股股东任职的董事、监事不在公司领取津贴。

(五) 年薪、津贴均为税前收入，其个人所得税自理。

九、减少或不发放效益年薪和奖励的情形

(一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部重度违规及以上处分的；

(二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

(三) 因重大违法违规行为被证券监管部门处罚、谴责或通报批评的；

(四) 违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成企业资产流失的；

(五) 被有关部门依法依规处理的；

(六) 年薪扣减情形涉及《企业负责人被追责后薪酬扣减规定》，按此规定执行；

（七）减少或不发放效益年薪和奖励的考核意见由董事会薪酬与考核委员会提出，报董事会审议。

十、其他

（一）本考核办法，以公司年审会计师出具的审计报告为依据。

（二）2023-2024 年度战略工作目标由董事会薪酬与考核委员会另行提出，报董事会审议批准。

（三）因事假、病假、工伤假等以及在职学习期间的薪酬按照公司相关规定执行。

（四）本办法实施过程中，因客观经营条件明显变化，对公司当年业绩产生重大影响的，经董事会批准后，可适当调整当年度考核业绩基准值，业绩基准值下调的，原则上效益年薪最多全额发放，不再额外增提效益目标年薪；如遇到非重大原则性问题时，授权董事会薪酬与考核委员会酌情修改报董事会批准，本办法的解释权归董事会薪酬与考核委员会所有。

（五）公司董事、监事的年薪按本办法考核后将递交公司股东大会审议批准。

（六）本考核办法经公司董事会审议通过后实施。

杭州解百集团股份有限公司董事会

薪酬与考核委员会

二〇二二年八月二十九日