



信息披露 Disclosure

2011年11月23日 星期三

D4

证券代码:000913 证券简称:钱江摩托 公告编号:2011临-032
浙江钱江摩托股份有限公司
第四届董事会第四十五次会议决议公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确、完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

浙江钱江摩托股份有限公司第四届董事会第四十五次会议于2011年11月12日以传真及专人送达方式向全体董事发出通知,于2011年11月22日以通讯方式召开。会议应到董事11名,实到董事11名,会议符合《公司法》和本公司章程的有关规定。会议通过以下决议:

批准公司全资子公司BENELLI Q.J.SRL(意大利贝纳利有限公司,以下简称“贝纳利公司”)向银行贷款600万欧元,期限三年。本次贷款由本公司提供连带责任担保,担保期限为贷款合同生效之日起三年。本公司向贝纳利公司收取担保费,年费率作为担保金额的1%。授权公司经营班子签署有关协议和文件,并具体办理相关事宜。

本议案尚需经公司股东大会批准。

表决结果:同意11票,反对0票,弃权0票。

具体内容见同日刊登的《关于公司贷款的公告》。

三、审议通过《关于修订〈内部董事及高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》;

修订后的《内部董事及高级管理人员薪酬管理制度》须经公司股东大会批准。修订后的《内部董事及高级管理人员薪酬管理制度》详见附件。

表决结果:同意11票,反对0票,弃权0票。

具体内容见同日刊登的《关于召开2011年第二次临时股东大会的通知》。

表决结果:同意11票,反对0票,弃权0票。

特此公告。

浙江钱江摩托股份有限公司董事会
2011年11月23日

附件:
浙江钱江摩托股份有限公司
内部董事及高级管理人员薪酬管理制度
第一章 总则

第一条 为加快企业发展,充分调动浙江钱江摩托股份有限公司(以下简称“公司”)内部董事及高级管理人员的积极性及创造性,提升企业综合竞争力,促进企业效益增长,进一步完善绩效评价和考核体系,特制定本制度。

第二条 实行本制度旨在建立起内部董事及高级管理人员个人收入与企业经营成果直接挂钩考核、动态管理的收入分配机制,切实体现内部董事及高级管理人员责任、风险和收益对等的原则。

第三条 本制度所称公司内部董事及高级管理人员是指:

(一)董事长、执行总裁、高级管理人员;

(二)其他内部董事;

(三)总经理;

(四)副总经理。

第四条 内部董事及高级管理人员的薪酬实行年薪制,并遵循以下原则:

(一)坚持按劳分配原则,奖勤罚懒;

(二)坚持薪酬与公司效益及工作目标结合的原则;

(三)坚持薪酬与公司长远利益结合的原则;

(四)坚持公平、公正原则,参考公司上年收入水平、企业效益状况、企业发展趋势及企业所处地区、企业所处行业等因素,综合考虑确定薪酬;

(五)坚持“公开、公正、公平”原则,参考公司上年收入水平、企业效益状况、企业发展趋势及企业所处地区、企业所处行业等因素,综合考虑确定薪酬;

(六)坚持薪酬与业绩挂钩的原则,兑现的原则。

第五条 本制度所称年薪指公司内部董事及高级管理人员从公司获得的年度薪酬收入,不包括政府的奖励及本制度有特别规定的收入。公司内部董事及高级管理人员应按照国家有关规定交纳个人所得税,同时,继续享有社会保障、交通补贴、劳保福利等正常福利。公司内部董事及高级管理人员不得以任何名目谋取未经批准的其他工资和福利收入。

第二章 年薪的构成及发放方式

第六条 公司内部董事及高级管理人员实行年薪制,年薪由基本年薪、绩效薪酬两部分组成。

第七条 基本年薪根据岗位职责差异,确定不同岗位的基本年薪,基本年薪为一定岗位的基本报酬。

公司内部董事及高级管理人员须具备条件,完成公司年度工作目标,公司年度工作目标是公司年度工作计划和报告表中的加权平均净资产收益率。剔除政府补贴收入后,达到6%。公司(包括全资子公司及控股子公司)月产量达到105万辆摩托车整车,月销量达到8万辆摩托车整车。

公司月工作目标是:公司月合并报表中的加权平均净资产收益率剔除政府补贴收入后,达到4%;公司(包括全资子公司及控股子公司)月产量达到8万辆摩托车整车,月销量达到8万辆摩托车整车。

基本年薪设置具体如下:

职位	基本年薪(万元)
董事长	68
副董事长	56
总经理	56
其他内部董事	48
副经理	35~45

注:一人身兼多职的,以其职位中对应的基本年薪最高者为准;上表数据为税前数据。

任期内以后年度基本年薪和考核标准,由董事会薪酬与考核委员会根据公司的经营状况和个人任职能力,在上表基本年薪的基础上进行适当的调整,并按法定程序履行。

第八条 年度实际工作目标完成未达到年度工作目标时,应发薪酬实行量化考核,按照每个岗位的年度工作计划完成情况分档考核。

1.计算公式:

应发年薪=基本年薪×考核得分

2.考核得分:

序号	考核指标	计分方法	考核得分
1	加权平均净资产收益率	为6%时,不加分;低于6%时,每减少0.1%,相应减少0.0015分。	0.25分
2	产量	为105万辆时,不加分;低于105万辆时,每减少1万辆,相应减少0.0015分。	0.25分
3	内销	为75万辆时,不加分;低于75万辆时,每减少1万辆,相应减少0.0015分。	0.25分
4	外销	为30万辆时,不加分;低于30万辆时,每减少1万辆,相应减少0.0015分。	0.15分
5	安全生产	当年无重大生产事故及重大环保责任事故。	0.1分
	合计考核得分	基本分	1分

注:一人身兼多职的,以其职位中对应的基本年薪最高者为准;上表数据为税前数据。

任期内以后年度基本年薪和考核标准,由董事会薪酬与考核委员会根据公司的经营状况和个人任职能力,在上表基本年薪的基础上进行适当的调整,并按法定程序履行。

第八条 年度实际工作目标完成未达到年度工作目标时,应发薪酬实行量化考核,按照每个岗位的年度工作计划完成情况分档考核。

1.计算公式:

应发年薪=基本年薪×考核得分

2.考核得分:

序号	考核指标	计分方法	考核得分
1	加权平均净资产收益率	为6%时,不加分;低于6%时,每减少0.1%,相应减少0.0015分。	0.25分
2	产量	为105万辆时,不加分;低于105万辆时,每减少1万辆,相应减少0.0015分。	0.25分
3	内销	为75万辆时,不加分;低于75万辆时,每减少1万辆,相应减少0.0015分。	0.25分
4	外销	为30万辆时,不加分;低于30万辆时,每减少1万辆,相应减少0.0015分。	0.15分
5	安全生产	当年无重大生产事故及重大环保责任事故。	0.1分
	合计考核得分	基本分	1分

注:一人身兼多职的,以其职位中对应的基本年薪最高者为准;上表数据为税前数据。

任期内以后年度基本年薪和考核标准,由董事会薪酬与考核委员会根据公司的经营状况和个人任职能力,在上表基本年薪的基础上进行适当的调整,并按法定程序履行。

第八条 年度实际工作目标完成未达到年度工作目标时,应发薪酬实行量化考核,按照每个岗位的年度工作计划完成情况分档考核。

1.计算公式:

应发年薪=基本年薪×考核得分

2.考核得分:

序号	考核指标	计分方法	考核得分
1	加权平均净资产收益率	为6%时,不加分;低于6%时,每减少0.1%,相应减少0.0015分。	0.25分
2	产量	为105万辆时,不加分;低于105万辆时,每减少1万辆,相应减少0.0015分。	0.25分
3	内销	为75万辆时,不加分;低于75万辆时,每减少1万辆,相应减少0.0015分。	0.25分
4	外销	为30万辆时,不加分;低于30万辆时,每减少1万辆,相应减少0.0015分。	0.15分
5	安全生产	当年无重大生产事故及重大环保责任事故。	0.1分
	合计考核得分	基本分	1分

注:一人身兼多职的,以其职位中对应的基本年薪最高者为准;上表数据为税前数据。

任期内以后年度基本年薪和考核标准,由董事会薪酬与考核委员会根据公司的经营状况和个人任职能力,在上表基本年薪的基础上进行适当的调整,并按法定程序履行。

第八条 年度实际工作目标完成未达到年度工作目标时,应发薪酬实行量化考核,按照每个岗位的年度工作计划完成情况分档考核。

1.计算公式:

应发年薪=基本年薪×考核得分

2.考核得分:

序号	考核指标	计分方法	考核得分
1	加权平均净资产收益率	为6%时,不加分;低于6%时,每减少0.1%,相应减少0.0015分。	0.25分
2	产量	为105万辆时,不加分;低于105万辆时,每减少1万辆,相应减少0.0015分。	0.25分
3	内销	为75万辆时,不加分;低于75万辆时,每减少1万辆,相应减少0.0015分。	0.25分
4	外销	为30万辆时,不加分;低于30万辆时,每减少1万辆,相应减少0.0015分。	0.15分
5	安全生产	当年无重大生产事故及重大环保责任事故。	0.1分
	合计考核得分	基本分	1分

注:一人身兼多职的,以其职位中对应的基本年薪最高者为准;上表数据为税前数据。

任期内以后年度基本年薪和考核标准,由董事会薪酬与考核委员会根据公司的经营状况和个人任职能力,在上表基本年薪的基础上进行适当的调整,并按法定程序履行。

第八条 年度实际工作目标完成未达到年度工作目标时,应发薪酬实行量化考核,按照每个岗位的年度工作计划完成情况分档考核。

1.计算公式:

应发年薪=基本年薪×考核得分

2.考核得分:

序号	考核指标	计分方法	考核得分
1	加权平均净资产收益率	为6%时,不加分;低于6%时,每减少0.1%,相应减少0.0015分。	0.25分
2	产量	为105万辆时,不加分;低于105万辆时,每减少1万辆,相应减少0.0015分。	0.25分
3	内销	为75万辆时,不加分;低于75万辆时,每减少1万辆,相应减少0.0015分。	0.25分
4	外销	为30万辆时,不加分;低于30万辆时,每减少1万辆,相应减少0.0015分。	0.15分
5	安全生产	当年无重大生产事故及重大环保责任事故。	0.1分
	合计考核得分	基本分	1分

注:一人身兼多职的,以其职位中对应的基本年薪最高者为准;上表数据为税前数据。

任期内以后年度基本年薪和考核标准,由董事会薪酬与考核委员会根据公司的经营状况和个人任职能力,在上表基本年薪的基础上进行适当的调整,并按法定程序履行。

第八条 年度实际工作目标完成未达到年度工作目标时,应发薪酬实行量化考核,按照每个岗位的年度工作计划完成情况分档考核。

1.计算公式:

应发年薪=基本年薪×考核得分

2.考核得分:

序号	考核指标	计分方法	考核得分

</