

家家悦集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善家家悦集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营管理水平，完善公司治理结构，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件以及《家家悦集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事及高级管理人员，具体如下：

1、内部董事：是指与公司签订劳动合同或劳务合同，并参与公司核心治理的董事、高级管理人员或其他员工兼任的董事；

2、外部董事：是指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事；

3、独立董事：是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》等规定聘任的，与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或间接利害关系，或其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

4、高级管理人员：是指《公司章程》规定的高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。公司薪酬管理及考核遵循以下原则：

1、市场导向原则：结合公司规模、业绩和市场薪酬水平，对公司薪酬进行定位，充分发挥薪酬激励作用；

2、价值导向原则：坚持以岗位价值贡献为导向，权利与责任对等，利益与风险共担原则；

3、长远发展原则：坚持短期激励与长期激励相结合，个人薪酬与公司利益相结合，薪

酬体系与公司持续健康发展的目标相符；

4、激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理

第四条 公司薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第五条 公司董事（职工代表董事除外）的薪酬方案由薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会批准。董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。公司高级管理人员的薪酬方案由薪酬与考核委员会提出，提交董事会审议批准。

第六条 公司人力资源部、财务部等关联部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准与发放

第七条 薪酬标准：

根据董事和高级管理人员的工作性质，及其所承担的责任、风险等，确定如下薪酬标准：

1、独立董事：公司独立董事以固定津贴形式在公司领取报酬，津贴标准经股东会审议确定后执行。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

2、外部董事：公司不向外部董事发放津贴；

3、内部董事：参与公司核心治理或在公司担任经营管理职务的董事，按照其工作岗位或具体经营管理职务确定薪酬，其薪酬构成与绩效考核参照高级管理人员的标准执行；

4、高级管理人员：公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励收入等构成，其中基本薪酬参考市场及同行业薪酬水平，并结合职位、能力、岗位责任综合确定，绩效薪酬根据高级管理人员的岗位职责、绩效达成及考核结果确定，并与公司年度经营结果挂钩。

第八条 董事和高级管理人员的薪酬中，绩效薪酬占目标总薪酬（基本薪酬与绩效薪酬之和）的比例原则上不低于百分之五十，绩效薪酬实际发放金额根据个人岗位绩效考核、公司经营情况等综合考核结果确定，可以按各考核周期发放，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，年度绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第九条 公司根据经营情况和市场变化,可以针对董事、高级管理人员采取员工持股计划、股权激励等中长期激励措施,具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第十条 薪酬发放:

1、公司董事、高级管理人员的基本薪酬,以及独立董事的津贴均按月发放。

2、公司发放的薪酬、津贴均为税前金额,公司将按照国家和公司的有关规定,代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其它应由个人承担缴纳的部分,剩余部分发放给个人。

3、公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的,薪酬按其实际任期和实际绩效以及协议约定计算并予以发放。

4、公司可以实施董事和高级管理人员绩效薪酬递延支付机制,具体方法由董事会薪酬与考核委员会确定。

5、公司董事、高级管理人员出席董事会、股东会以及按公司相关规定行使职权所需的合理费用(包括差旅费、办公费等)由公司承担,公司按相关规定给予实报实销。

第四章 薪酬调整及止付追索

第十一条 薪酬体系应为公司的经营战略服务,随着市场、公司经营状况的变化相应调整以适应公司的健康发展需要,董事会薪酬与考核委员会可以对董事、高级管理人员的薪酬提出调整建议,分别经股东会或董事会审议通过后生效。

第十二条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为:

1、同行业薪资增幅水平。通过市场薪资报告或公开的薪资数据,作为公司薪资调整的参考依据;

2、通胀水平。参考通胀水平,以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据;

3、公司经营和盈利状况;

4、公司发展战略或组织结构调整。

第十三条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准并报董事会备案后,可以临时性为专门事项设立专项奖励,作为对在公司任职的董事和高级管理人员薪酬的补充。

第十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间,发生下列任一情形,公司有权按相关规定减少或不予发放薪酬或津贴:

1、被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的;

2、因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的;

- 3、严重损害公司利益的；
- 4、因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；
- 5、公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十五条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十七条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的止付追索程序。

第五章 附则

第十八条 本方案未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

第十九条 本方案由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，经股东会审议批准后生效。

第二十条 本方案由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。