

良品铺子股份有限公司

高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度

(经公司第三届董事会第十二次会议审议通过)

第一章 总则

第一条 为进一步加强良品铺子股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员薪酬管理，建立有效的激励和约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，形成以经营业绩为主要依据的考核牵引机制、以价值贡献为导向的薪酬激励机制，实现股东、公司和高级管理人员之间利益的协同共享，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《良品铺子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关规定，制定本制度。

第二条 本制度所称的高级管理人员，是指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司高级管理人员绩效考核与薪酬分配遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司业绩及分管工作目标挂钩的原则；
- （三）考虑公司长远利益、促进公司持续健康发展的原则；
- （四）定量与定性考核相结合的原则；
- （五）有奖有罚、奖罚对等、激励与约束并重的原则。

第二章 管理机构与职责

第四条 在董事会授权范围内，董事会提名与薪酬委员会是负责高级管理人员绩效考核及确定其薪酬方案的管理机构，对董事会负责。

第五条 董事会提名与薪酬委员会的主要职责权限：

（一）根据高级管理人员岗位的管理范围、职责、重要性、职业风险以及年度贡献情况、市场薪资行情等因素，拟订或修改公司高级管理人员的薪酬与绩效考核管理制度，报公司董事会审议通过后实施；

（二）根据董事会审议通过的《高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度》制

定高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；

（三）以年度为周期，对高级管理人员履行职责的情况进行考核与评价。高级管理人员季度绩效考评结果需向董事会提名与薪酬委员会备案；

（四）制定针对公司高级管理人员为专门事项设立的专项奖励或惩罚；

（五）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

（六）依据有关法律、法规或规范性文件的规定，结合公司实际情况，适时制订公司的股权激励计划；

（七）董事会授予的其他权限。

第六条 高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 公司人力资源中心是协助董事会提名与薪酬委员会的日常工作机构，为董事会提名与薪酬委员会提供专业支持，负责有关资料的准备和制度执行情况的反馈。

第八条 公司人力资源中心的主要职责：

（一）负责公司人工成本的预算管理；

（二）根据市场竞争情况和公司经营状况，适时、统一调整公司《薪级对照表》，确保薪酬相对竞争力；

（三）监督高级管理人员薪酬执行情况并向董事会提名与薪酬委员会报告；

（四）及时向董事会提名与薪酬委员会报告高级管理人员的离职情况。

第九条 公司财务中心是薪酬核对和发放管理机构。

第十条 公司财务中心的主要职责：

（一）协助公司人力资源中心进行高级管理人员年度薪酬成本的预算管控；

（二）负责高级管理人员薪酬、激励、奖励的审核与发放。

第三章 工资总额决定机制

第十一条 公司对高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司以上年度高级管理人员的工资总额为基数，按效益决定增长范围、效率调节增长幅度、水平调控增长目标等原则决定当年预算总额。

第四章 薪酬结构及标准

第十二条 高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、其他报酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第十三条 高级管理人员基本薪酬是根据其所在岗位对应的职级体系，对其在正常工作时间内完成岗位工作职责要求所需能力而提供的保障性报酬。受聘高级管理人员依据其岗级和《薪级对照表》确定薪级。

第十四条 高级管理人员绩效薪酬与公司实现的营业收入、净利润指标及个人绩效合同挂钩，根据绩效考核结果确定；其他报酬包括岗位津贴、福利等收入；中长期激励包括股权性质的激励措施和现金激励等，激励办法另行制定。

第十五条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

公司如果发生亏损，公司应当在高级管理人员薪酬审议各环节特别说明高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

公司聘请的会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第五章 薪酬考核与兑现

第十六条 在董事会确定公司年度经营目标之后，高级管理人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标，分别签署绩效合同。其中，根据董事会授权，董事长向总经理下达经营目标，双方签订绩效合同；总经理代表公司管理层向其他高级管理人员下达工作目标，双方签订绩效合同。

第十七条 公司高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十八条 公司高级管理人员的绩效合同由董事会提名与薪酬委员会根据各高级管理人员的岗位职责，结合公司经营目标审核确认。

第十九条 经营环境等外界条件发生重大变化的，董事会提名与薪酬委员会有权调整高级管理人员的工作计划和目标。

第二十条 董事会提名与薪酬委员会对公司高级管理人员考评程序如下：

（一）公司高级管理人员向董事会提名与薪酬委员会作述职和自我评价；

(二) 董事会提名与薪酬委员会按绩效考核标准和程序,对董事长及总经理作出的相关高级管理人员的绩效评价进行复议审核;

(三) 董事会提名与薪酬委员会根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策,审核高级管理人员的绩效薪酬方案,报公司董事会审批。

第二十一条 高级管理人员薪酬兑现方式:

(一) 月度薪酬: 按月按标准支付。

(二) 绩效薪酬: 经考核发放。

第六章 薪酬追索扣回

第二十二条 发生下列情形之一,导致超发年度绩效、特殊嘉奖的,公司有权将超发部分追索扣回:

(一) 公司财务会计报告存在错误记载或重大遗漏,导致考核结果失真,经审计后考核结果发生调整的;

(二) 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时,对绩效薪酬和中长期激励收入的考核结果发生调整的;

(三) 高级管理人员任职期间存在违法违规、工作/管理失职、工作/操作失误,达到《良品铺子责罚规定》相关标准的;

(四) 其他超发薪酬应进行追索扣回的。

有前款第(四)项情形的,公司董事会提名与薪酬委员会评估是否需要针对特定高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第二十三条 公司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。

第二十四条 高级管理人员在收到绩效考核结果通知后如有异议,可在得知考核结果7天内直接向董事会提名与薪酬委员会申诉,逾期视为默认考核结果,不予受理。高级管理人员向董事会提名与薪酬委员会申诉时需要以书面形式提交申诉报告,董事会提名与薪酬委员会负责将高级管理人员申诉统一记录备案,并负责组织相关人员开会讨论。董事会提名与薪酬委员会在接到申诉后10日内对申诉人确认并对其申诉报告进行审核和讨论。

第七章 其他事项

第二十五条 高级管理人员的薪酬为税前收入，所涉及的个人所得税均由公司统一代扣代缴。

第二十六条 高级管理人员聘期内辞职的，按其实际任期计算发放薪酬。

第二十七条 高级管理人员不认真履行职责，导致重大决策失误、重大安全生产与质量责任事故、严重环境污染事故、重大违纪事件、重大不稳定事件等，给公司造成重大不良影响的，董事会将依法依规追究责任。

第二十八条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第八章 附则

第二十九条 本制度经公司董事会审批通过后实施，修改时亦同。

第三十条 本制度的最终解释权归属公司董事会。