

君亭酒店集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为规范君亭酒店集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬，建立健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，更好地调动公司董事及高级管理人员的工作积极性、主动性，保持公司核心管理团队的稳定，提升公司的经营管理效益，参照《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《君亭酒店集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）《董事会薪酬与考核委员会工作细则》的规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事（含独立董事）；
- （二）总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等《公司章程》规定的高级管理人员；
- （三）《公司章程》规定或经公司董事会薪酬与考核委员会认定的其他人员。

第三条 薪酬确定应遵循以下原则：

- （一）与市场发展相适应；
- （二）与公司经营业绩、个人业绩相匹配；
- （三）与公司可持续发展相协调。

第四条 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。

第二章 薪酬的构成与标准

第五条 董事、高级管理人员的薪酬标准如下：

- （一）非独立董事

非独立董事兼任公司高级管理人员的，按高级管理人员薪酬标准发放。

非独立董事不在公司兼任其他管理职务且不承担经营管理工作的，不在公司领取薪酬；在公司承担相应经营管理工作的，可按约定领取固定薪酬。

（二）独立董事

独立董事领取固定津贴，具体标准由股东会审议通过，并在公司年度报告中进行披露。

（三）高级管理人员

高级管理人员按岗位、履职情况、公司业绩达成情况，按公司薪酬制度和本制度确定薪酬标准。

第六条 董事、高级管理人员的薪酬构成

董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成，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 50%。

（一）基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况按其实际任职的岗位确定，具体发放安排以公司与相关人员签订的劳动合同为准。

（二）绩效薪酬：以其签订的年度目标责任书/年度工作目标计划为基准，与公司年度经营业绩相挂钩，与公司可持续发展相协调，经公司董事会薪酬与考核委员会根据公司当年经营业绩指标及个人指标完成情况进行考核后发放。

（三）中长期激励收入：公司可根据实际情况，选择股票期权、限制性股票、员工持股计划等符合监管要求的激励方式，具体实施需另行制定专项方案并履行审批及披露程序。但应确保激励机制有利于增强公司创新发展能力，促进上市公司可持续发展，不得损害上市公司及股东的合法权益。

第三章 薪酬管理与发放

第七条 公司的董事、高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案提交股东会审议批准，并予以披露。高级管理人员的薪酬方案由董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第八条 董事会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。董事会薪酬与考核委员会应根据公司年度审计报告、年度报告、业

绩指标达成情况及高级管理人员年度述职报告等，对高级管理人员上年度履职情况进行考核。

第九条 在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。

第十条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损的或者亏损扩大的，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十一条 公司聘请的会计师事务所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。

第十二条 本制度所指年薪是指缴纳个人所得税前获得的收入，个人所得税及按规定需由个人承担的社会保险费等税费，由公司按照国家有关规定从基本年薪、绩效年薪中统一代扣代缴。

第十三条 公司董事、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。中长期激励收入（如有）按具体实施方案执行；年度绩效薪酬（如有）应于年度报告披露后，且公司董事会薪酬与考核委员会已完成绩效考虑评价后支付；基本薪酬原则上按月发放。

第十四条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第四章 薪酬调整

第十五条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整以适应公司的可持续发展。

第十六条 公司董事、高级管理人员薪酬调整的依据为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）通胀水平；
- （三）公司经营状况及个人业绩标准；
- （四）岗位发生变动的个别调整。

第十七条 调整机制：

(一) 定期调整：董事会薪酬与考核委员会每年对薪酬方案进行一次评估，结合行业薪酬水平变化、公司经营状况及战略调整等因素，提出薪酬调整建议，并按相应审批程序报批。

(二) 临时调整：当公司发生重大资产重组、主营业务变更、行业政策重大调整等特殊情况下，可启动薪酬方案临时调整程序，并按相应审批程序报批。

(三) 专项调整：公司可以临时对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员的薪酬补充，并按相应审批程序报批。

第五章 止付追索

第十八条 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和中长期激励收入的追索扣回程序。

第十九条 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。

第二十条 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。

第六章 附 则

第二十一条 本制度由公司董事会制订，本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释、修订，经公司股东会审议通过后生效。

君亭酒店集团股份有限公司