

南京中央商场（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 为进一步完善南京中央商场（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，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事和高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》及《公司章程》等相关规定，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司全体董事及高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议批准董事的薪酬方案，公司董事会负责审议批准公司高级管理人员的薪酬方案。在董事会或者董事会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。

第五条 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，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

第三章 薪酬结构

第六条 在公司领取薪酬的非独立董事、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百分之五十。

（一）基本薪酬：结合区域经济、收入等差异情况、行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；

(二) 绩效薪酬：根据公司经营绩效、个人工作表现等因素综合评估；

(三) 中长期激励：公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事及高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核，激励的主要原则是基于相应的岗位职责的履行程度，经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。

公司独立董事津贴由董事会制定标准报股东会批准；独立董事以外的其他董事的工作津贴，由董事会根据相关法规、惯例、董事的履职情况等制定津贴方案报股东会批准。

第七条 公司结合行业水平、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。

第四章 薪酬发放与管理

第八条 公司董事、高级管理人员的基本薪酬发放按照公司内部薪酬发放相关管理制度执行。绩效薪酬基于公司年度经营绩效、个人工作表现等因素的实际完成情况核发，并根据绩效完成情况确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。上述绩效薪酬，将根据最终绩效评价结果核定，多退少补。公司独立董事津贴在股东会批准的标准范围内按月核发。

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴，均为税前金额。公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- (一) 代扣代缴个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十条 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。

第十一条 公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略及个人岗位调整或职务变化等，相应调整薪酬标准。

第十二条 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项特别奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员薪酬的补充调整，并根据具体金额经董事会、股东会批准后实施。

第十三条 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。

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或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发起薪酬的追索扣回程序。

第五章 附则

第十四条 本制度未尽事宜,依照国家有关法律、法规、规范性文件、公司章程有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的有关规定不一致时,按照有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的规定执行。

第十五条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十六条 本制度自股东会审议通过之日起生效。