

# 中国全聚德（集团）股份有限公司

## 经营管理者绩效考核及薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为适应国内领先的多元化餐饮产业集团及成为更多人信赖和喜爱的美食生活服务商的战略定位，建立健全经营管理者激励与约束相结合的中长期激励机制，科学、准确评价中国全聚德（集团）股份有限公司经营管理成果和经营管理者业绩贡献，落实国有资本保值增值责任，调动经营管理者的工作积极性和创造性，实现国有股权市场价值的最大化，特制定本管理办法。

#### **第二条** 适用范围

中国全聚德（集团）股份有限公司（以下简称“集团公司”）经营管理者。

经营管理者包括：上市公司总经理、专（兼）职党委书记、副总经理、财务总监、专（兼）职党委副书记、专（兼）职纪委书记、专（兼）职工会主席及其它列入高级管理人员范围的相关人员。

#### **第三条** 原则

1. 战略引领、考核推动。以国内领先的多元化餐饮产业集团及成为更多人信赖和喜爱的美食生活服务商新定位和新战略为引领，改革经营管理者绩效考核及薪酬管理工作，通过考核推动集团公司改革发展任务的完成，最终实现集团公司战略目标规范运作、多维考核。按照上市公司规范的要求，以集团公司董事会为核心、薪酬与考核委员会为运作主体，坚持效益与效率并重，推动横向纵向对标相结合，多角度构建考核指标体系，坚持兼顾股东利益、集团利益与管理层利益，引导集团公司释放发展潜力，实现高质量发展。

3. 绩效导向、有效激励。考核激励以绩效为导向，综合考虑集团公司经营规模、功能定位、市场对标薪酬水平等因素，根据集团公司和经营管理者个人年度及任期考核目标完成情况，确定经营管理者年度及任期薪酬水平；建立健全中长期激励机制，激发集团公司持续发展的能力。

### 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会是实施公司经营管理者薪酬和绩效考核

的管理机构，负责组织经营管理者绩效考核、确定其薪酬方案。

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会的职责与权限参照《薪酬与考核委员会工作细则》，并根据本制度制订实施细则。

**第六条** 公司董事会负责审议公司经营管理者薪酬方案。公司独立董事应当对公司经营管理者的薪酬方案发表独立意见。

**第七条** 公司人力资源中心是董事会薪酬与考核委员会的日常办事机构，负责薪酬方案的具体实施。

### **第三章 薪酬的构成和绩效考核体系**

**第八条** 经营管理者薪酬由基薪及绩效薪酬构成，其中，绩效薪酬包含绩效年薪、特别奖励、超额奖励等项目。

**第九条** 绩效考核体系包括对经营管理团队绩效考核和对经营管理者个人的绩效考核。

### **第四章 薪酬发放及管理**

**第十条** 经营管理者基薪和预兑现绩效年薪按月发放，当年兑现绩效年薪、特别奖励、超额奖励在年度考核结束后发放，延期兑现绩效年薪在任期考核结束后发放。

**第十一条** 经营管理者的薪酬收入为税前标准，应依法缴纳个人所得税、各项社会保险、住房公积金中应由个人负担的部分，以及国家或企业规定的其他应由个人负担的款项等。

**第十二条** 经营管理者年度（任期）内发生岗位或职位变化的，按在职时段分别计算薪酬收入。

**第十三条** 经营管理者在子企业兼职，原则上不得享受子企业的收入，特殊情况须报董事会薪酬与考核委员会审核同意后执行。

**第十四条** 未经董事会薪酬与考核委员会审核同意，经营管理者不得领取本管理办法所列项目以外的其他货币性收入。确因岗位需要而设立的相关薪酬福利项目，报董事会薪酬与考核委员会审核批准后执行。

**第十五条** 在执行本管理办法过程中，存在下列情况的，董事会薪酬与考核委员会可要求集团公司依据有关法律法规和相关规定，视情节轻重予以处理：

1. 对于超出核定标准发放或未经批准在集团公司超标准、超范围领取货币收入的经营管理者，对超额获取的薪酬收入责令追回，并追究相关人员责任；

2. 对按国家、北京市有关规定或集团党委有关决定，需扣减经营管理者薪酬项目的，严格按照相关规定、决定执行；

3. 对于未履行或未正确履行职责、发生安全与质量事故或其他情况，给集团公司造成不良影响或造成国有资产流失的经营管理者，按相关规定处理，酌情扣发经营者薪酬项目。

## **第五章 特殊事项**

**第十六条** 由市场化选聘的经营者的薪酬水平，可在本管理办法的原则基础上，通过董事会薪酬与考核委员会 与选聘者协商确定。

## **第六章 附则**

**第十七条** 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

**第十八条** 本办法自董事会审议通过发布之日起实施，原《中国全聚德（集团）股份有限公司经营者绩效考核及薪酬管理办法》即废止。

中国全聚德（集团）股份有限公司

2022年8月25日