

广东万家乐股份有限公司高级管理人员薪酬方案

为建立符合现代企业制度要求及适应市场经济的激励约束机制,适应上市公司发展的需要,充分调动高级管理人员的积极性和创造性,促进公司稳健、快速发展,结合公司实际情况,制定本方案。

一、人员范围

本方案适用于广东万家乐股份有限公司(以下简称股份公司)高级管理人员(以下简称高管),具体包括董事长、副董事长、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、总经理助理以及董事会认定的其他高级管理人员。

二、薪酬结构

公司高管标准薪资结构=基本薪酬+绩效工资+超额奖励

对在股份公司同时兼任多个职位或既在股份公司任职又在所属企业任职的高管,其年薪按照就高不就低的原则兑现。

1、基本薪酬

基本薪酬即按月发放的岗位工资。岗位工资的设计及水平确定主要考虑到岗位的价值、任职人员的资历及所在行业的水平,参照下表予以定级核发。

职 务	基本薪酬范围
董事长	6-8 万元/月
总经理	4.8-6 万元/月
副董事长	4.8-6 万元/月
副总经理	3-5 万元/月
财务总监	3-5 万元/月
董事会秘书、总经理助理	2-4 万元/月

具体发放金额由董事会授权股份公司经营管理层在上述范围内结合当期经营情况、参考历史水平讨论决定。

2、绩效工资

绩效工资是以高管月度 KPI 绩效考核结果作为参考依据,年度进行考评汇

总，然后根据年度绩效考核分核发相应的绩效工资。

(1) 绩效工资额度

岗位系列	岗位工资占比	绩效工资占比
高级管理人员	70%	30%

绩效工资的计算公式为：绩效工资 = (固定基本月薪*13个月/70%) *30%*计提系数。

(2) 计提系数的范围

年度绩效考核分数	计提系数的范围
≤90分	0.7-1.0
≥90分	1.0-1.3

计提系数的范围为0.7到1.3之间，具体计提系数根据高管年度绩效考核分数，由董事会授权股份公司经营管理层在上述范围内研究决定（绩效考核指标年度会有所变化）。

3、超额奖励

超额奖励是在当年实现主营业务收入或税后营业利润同比增长时，参考预算完成情况，根据年度实现的增长金额来提成并进行的适当奖励。

超额奖励的计算公式为：超额奖励 = 主营业务收入同比增长额*贷款回笼率*提成比例+税后营业利润同比增长额*提成比例。

三、附则

根据相关法规及公司章程的要求，上述方案经薪酬与考核委员会审核，董事会审议通过后生效。

广东万家乐股份有限公司

二〇一六年二月