

北京首旅酒店（集团）股份有限公司 关于公司高级管理人员薪酬方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

北京首旅酒店（集团）股份有限公司（以下简称“首旅酒店”或者“公司”）依据《上市公司治理准则》《公司章程》等相关规定，结合公司经营发展等实际情况，制定了2025年高级管理人员薪酬方案及薪酬兑现方案、2026年高级管理人员薪酬方案。2026年3月27日公司第九届董事会第十五次会议审议通过了《关于公司高级管理人员薪酬方案的议案》，以赞成9票，占全体董事表决票数的100%；回避表决2票；反对0票；弃权0票的表决结果通过了《关于公司高级管理人员薪酬方案的议案》，兼任公司高级管理人员的董事孙坚先生、董事霍岩先生对本议案回避表决。上述议案在提交董事会审议前已经公司薪酬与考核委员会2026年第一次会议审议通过。现将有关情况公告如下：

一、2025年高级管理人员薪酬方案及薪酬兑现方案

（一）薪酬方案

公司于2025年3月26日召开了第九届董事会第七次会议，审议通过了《2024年高管薪酬兑现方案和2025年薪酬激励提案》，上述议案在提交董事会审议前，已经2025年第九届董事会薪酬与考核委员会审议批准。2025年高级管理人员薪酬方案主要内容如下：

1、适用对象

本方案适用于公司高级管理人员。

2、考核期限

2025年1月1日至2025年12月31日

3、薪酬方案

公司高级管理人员年收入薪酬构成：由基薪、绩效年薪、超额奖励、特别奖励构成

(1) 基薪：基薪是高管人员的基本收入，基薪标准原则上不超过年薪标准的30%。

(2) 绩效年薪：绩效年薪标准为年薪标准扣除基薪标准后的部分，绩效年薪标准原则上不得低于年薪标准的70%。绩效年薪考核兑现方式为绩效年薪剔除延期预留后，根据企业考核（占权重70%）及个人业绩考核（占权重30%）综合确认，公司考核结果经公司董事会薪酬与考核委员会审定。

(3) 绩效目标及超额激励方案：

由董事会确定绩效目标，考核期结束后，对照归母净利、开店数、营业收入等指标完成情况确定超额奖励。

(4) 特别奖励：董事会根据高级管理人员在考核期间做出突出贡献的给予特别奖励。

高级管理人员薪酬方案未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件及《上市公司治理准则》以及《公司章程》等内部制度规定执行。

(二) 兑现方案

根据董事会对高级管理人员薪酬考核的要求和考核激励政策，结合2025年度公司实际经营结果，经2026年第九届董事会薪酬与考核委员会第一次会议审议通过，高级管理人员薪酬考核兑现方案如下：

1、基薪兑现：根据高级管理人员实际任职时间确认，已按月发放。

2、绩效年薪考核兑现：绩效年薪剔除延期预留后，根据企业考核得分及个人业绩考核得分综合确认。

3、超额奖励考核兑现：因本年度经营核心指标归母净利润未能超额完成预算，故本年度无超额奖。

4、特别奖励兑现：董事会根据高级管理人员在考核期间做出突出贡献的给予特别奖励。

二、2026年高级管理人员薪酬方案

经 2026 年第九届董事会薪酬与考核委员会第一次会议审议通过，2026 年高级管理人员薪酬方案如下：

（一）适用对象

本方案适用于公司高级管理人员。

（二）考核期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日

（三）薪酬方案

公司高级管理人员年收入薪酬构成：由基薪、绩效年薪、超额奖励、特别奖励构成

1、基薪：基薪是高管人员的基本收入，基薪标准原则上不超过年薪标准的 30%。

2、绩效年薪：绩效年薪标准为年薪标准扣除基薪标准后的部分，绩效年薪标准原则上不得低于年薪标准的 70%。绩效年薪考核兑现方式为绩效年薪剔除延期预留后，根据企业考核（占权重 70%）及个人业绩考核（占权重 30%）综合确认，企业考核结果经公司董事会薪酬与考核委员会审定。

3、绩效目标及超额激励方案：

由董事会确定绩效目标，考核期结束后，对照归母净利、开店数、营业收入等指标完成情况确定超额奖励。

4、特别奖励：董事会根据高级管理人员在考核期间做出突出贡献的给予特别奖励。

高级管理人员薪酬方案未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件及《上市公司治理准则》以及《公司章程》等内部制度规定执行。

特此公告。

北京首旅酒店（集团）股份有限公司董事会

2026 年 3 月 31 日