

北京京西文化旅游股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬制度

二〇二六年四月修订

经公司第八届董事会第二十五次会议审议通过，尚需2025年年度股东会审议。

第一章 总则

第一条 为推进北京京西文化旅游股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，调动公司董事及高级管理人员工作积极性和创造性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规以及《北京京西文化旅游股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合本公司实际，制定本制度。

第二条 适用本制度的董事及高级管理人员包括：公司董事、总裁、副总裁、财务负责人和董事会秘书，以及公司董事会薪酬与考核委员会认为适用本制度的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

（一）合规性原则：严格遵守国家相关法律法规、证券监管机构及深圳证券交易所的相关规定，符合《公司章程》要求，确保薪酬管理过程及结果合法合规。

（二）业绩导向原则：薪酬水平与公司年度经营业绩、个人工作绩效紧密挂钩，以企业经营经济指标与综合管理为基础，根据公司年度经营计划、高管人员分管工作职责及工作目标进行综合考核，并依据考核结果确定薪酬分配，充分体现“多劳多得、优绩优酬”。

（三）市场匹配原则：薪酬水平参考同行业、同规模、同地区上市公司同类岗位的市场薪酬行情，结合公司实际经营状况及支付能力合理确定，确保薪酬激励体系具有市场竞争力，以吸引和留住优秀管理人才。

（四）可持续发展原则：薪酬制定兼顾公司短期经营目标与长期战略发展需求，平衡股东利益、公司利益与董事、高管人员个人利益，避免因短期激励过度而损害公司长期可持续发展。

（五）公平性原则：薪酬分配标准明确、公开，同一层级岗位薪酬确定依据一致，确保董事、高管人员在薪酬分配上享有公平的权利，薪酬管理过程透明规范。

（六）统筹兼顾原则：合理确定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向公司关键岗位、业务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，实现内部薪酬分配的公平性与激励性。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事及高级管理人员进行薪酬方案制定和考核管理的机构。董事会薪酬与考核委员会的主要职责权限：

（一）根据董事及高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平，制定薪酬政策与方案（薪酬政策与方案主要包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系、奖励和惩罚、支付与止付追索安排的主要方案和制度等），并提交董事会决策；

（二）研究董事及高级管理人员的绩效考核标准和方案，向董事会提供决策意见和建议；

（三）审查董事及高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评，考评结果提请董事会决策；

（四）负责对董事及高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督；

（五）董事会授权或委托的其他相关事宜。

第五条 公司人力资源部门是董事、高管人员薪酬管理的执行机构，负责配合薪酬与考核委员会开展工作。

第六条 董事和高级管理人员薪酬方案的实施程序如下：

（一）董事的薪酬方案由公司人力资源部提出，董事会薪酬与考核委员会拟定，股东会决定，并予以披露。

（二）高级管理人员的薪酬方案由公司人力资源部提出，董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

（三）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。

第三章 薪酬的确定

第七条 不在公司担任高级管理人员的非独立董事和独立董事，按照股东会通过的方案发放董事津贴，不参与公司内部与年度经营业绩挂钩的绩效考核。在公司担任高级管理人员的非独立董事薪酬按照高级管理人员薪酬方案执行。

第八条 公司高级管理人员年度薪酬收入由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等部分构成，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）基本薪酬是指高级管理人员履行岗位职责获得的年度基本报酬。高

级管理人员的基本薪酬水平，由公司结合自身实际，并参照同行业和同等规模企业，每年核定一次，按月发放。基本薪酬不与业绩考核结果挂钩。

（二）绩效薪酬是以公司经营目标为考核基础，根据公司战略目标完成、效益实现以及个人工作业绩完成情况核定。

（三）中长期激励收入是指公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家相关法律法规等另行确定。

（四）绩效评价的指标体系和具体考核标准由董事会薪酬与考核委员会拟定。

公司董事长薪酬参照本条款执行。

第九条 公司董事长、总裁及其他高级管理人员的各项社会保险及住房公积金，应由个人承担的部分，由公司从基本薪酬中代扣代缴，应由公司承担的部分由公司支付；其薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

第十条 本制度所提及的董事和高级管理人员薪酬，不包括董事和高级管理人员为履行职责，聘请外部机构进行调查研究的费用，也不包括为履行职责参加公司的相关调研活动时发生的交通、食宿等费用。

第十一条 如果出现不可抗力影响企业的正常经营并造成经营结果异常波动，薪酬与考核委员会可以根据实际情况对高级管理人员的薪酬进行必要的调整。

第四章 考核与实施

第十二条 公司董事、高级管理人员年度绩效考核管理与会计年度一致，即每年1月1日至12月31日。

第十三条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以本人年度的绩效评价为参考依据，绩效评价依据公司经审计后的财务数据开展，绩效薪酬的一定比例在公司年度报告披露和绩效评价后支付。

公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十四条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第十五条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第十六条 年度绩效考核的结果与续聘挂钩，公司董事会有权根据考核结果依法定程序对高级管理人员任职进行相应调整。

第十七条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，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。

第五章 薪酬的止付追索

第十八条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高管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。

第十九条 公司董事、高管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

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释和修订，自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

北京京西文化旅游股份有限公司

二〇二六年四月十六日