

北京万通新发展集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京万通新发展集团股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关规定以及《公司章程》，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）董事：包括独立董事、非独立董事；

（二）高级管理人员：包括公司首席执行官（总裁）、执行副总裁、董事会秘书、首席财务官（财务总监）、副总裁以及公司董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公开、公正、透明的原则；

（二）按劳分配与责、权、利相结合的原则；

（三）薪酬水平与公司经营业绩、市场薪酬环境相匹配的原则；

（四）激励与约束并重、奖惩对等的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责制定董事、高级管理人员的考核标准，审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度绩效考核，提交考核评价意见和独立董事互评结果；负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；以及董事会授权的其他事宜。

第五条 薪酬与考核委员会提出的公司董事薪酬方案，须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后实施。在董事会或者董事会薪酬与考核委员会对董事个

人进行绩效考核或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 如公司发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第七条 公司聘请的会计师事务所在实施内部控制审计时，应当重点关注绩效考核控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第八条 公司人力资源部协助公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

第三章 薪酬结构

第九条 公司独立董事在公司领取固定金额的津贴，依据股东会批准的标准领取，除此以外不再发放其他薪酬。

第十条 在公司兼任高级管理人员的董事按照其所担任的管理职务领取薪酬。仅担任董事职务，未在公司兼任其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

第十一条 公司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等构成，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：公司根据岗位职责、责任风险、工作能力、履职情况，参考同行业及同地区市场薪资行情综合确定；

（二）绩效薪酬：与公司年度经营业绩及个人履职评价结果挂钩，以公司年度核心业绩考核指标、个人岗位绩效目标为考核依据，结合各项指标年度完成情况及个人履职评价结果综合核定；

（三）中长期激励收入：与公司中长期发展战略及中长期业绩考核指标挂钩，包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划等。由董事会薪酬与考核委员会拟定具体方案，经董事会审议并提交股东会批准后实施。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第十二条 董事、高级管理人员的绩效考核由董事会薪酬与考核委员会组织实施，考核标准如下：

(一) 独立董事以及未在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事：均不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事、高级管理人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准进行考核，并依据其职务和岗位进行薪资计算。

第十三条 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 公司独立董事的津贴按季度发放，非独立董事津贴按年度发放。

第十五条 在公司兼任高级管理人员的董事、高级管理人员的基本薪酬按月度支付，绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效考核为重要依据。

公司开展绩效考核，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，绩效评价应当依据经审计的财务数据。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资薪金中扣除下列事项，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。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列任一情形，公司可以扣减或不予发放董事津贴或绩效薪酬：

(一) 被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

(二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

(三) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

(四) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

(五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 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，按其实际任期绩效考核计算薪酬并予以发放。

第十九条 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 薪酬调整

第二十条 薪酬标准应为公司的发展战略服务，并根据公司经营发展状况的不断变化而做相应的调整，以适应公司进一步发展的需要。

第二十一条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）所在地区及行业薪酬水平；
- （二）通货膨胀水平；
- （三）公司经营业绩状况及个人业绩表现；
- （四）组织结构调整或岗位发生变动的个别调整；
- （五）公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第二十二条 公司可根据经营发展需要就专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员薪酬的补充。

第二十三条 公司董事会薪酬与考核委员会提出调整董事、高级管理人员薪酬标准方案，并分别提交公司股东会、董事会审议。

第六章 止付追索安排

第二十四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，负责评估是否需要特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的止付追索程序。

第二十五条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第二十六条 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、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进行全额或部分追回。

第七章 附则

第二十七条 本制度未尽事宜，或与本制度生效后颁布的法律、行政法规、部门规章及规范性文件或《公司章程》的规定相冲突的，依照有关法律、行政法规、部门规章及规范性文件或《公司章程》的有关规定执行。

第二十八条 本制度由公司董事会负责解释和修改，经公司股东会审议通过后生效。