

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部分內容而產生或因依賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。

# vanke

CHINA VANKE CO., LTD.\*

萬科企業股份有限公司

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：2202)

## 第二十屆董事會第三十三次會議決議公告

### 一、會議召開情況

萬科企業股份有限公司(以下簡稱「公司」或「萬科」)第二十屆董事會第三十三次會議的通知於2026年5月6日以電子郵件的方式送達各位董事。公司全體董事以通訊表決方式參與本次會議，公司於2026年5月8日(含當日)前收到全體董事的表決意見。本次會議的召開符合《中華人民共和國公司法》等法律法規和《萬科企業股份有限公司章程》的規定。

### 二、會議審議情況

#### (一) 審議通過《關於制定公司<董事、高級管理人員薪酬管理制度>的議案》

具體請見附件一《萬科企業股份有限公司董事、高級管理人員薪酬管理制度》。

表決結果：贊成8票，反對0票，棄權0票。

本議案尚需提交公司股東會審議。

(二) 審議通過《關於制定2026年度董事和高管人員薪酬方案的議案》

具體請見附件二《2026年度董事、高級管理人員薪酬方案》。

表決結果：贊成8票，反對0票，棄權0票。

《關於制定2026年度公司董事薪酬方案的議案》尚需提交公司股東會審議。

(三) 審議通過《關於召開2025年度股東會的議案》

公司將於2026年5月29日(星期五)下午3:00起在深圳市鹽田區大梅沙環梅路33號萬科中心召開2025年股東週年會。

具體請見公司同日在聯交所披露易網站登載的《2025年股東週年會通告》。

表決結果：贊成8票，反對0票，棄權0票。

萬科企業股份有限公司  
董事會

中國，深圳，2026年5月8日

於本公告日期，本公司董事會成員包括：非執行董事黃力平先生、胡國斌先生及雷江松先生；執行董事王蘊女士；以及獨立非執行董事廖子彬先生、林明彥先生、沈向洋博士及張懿宸先生。

\* 僅供識別

# 附件一 萬科企業股份有限公司董事、高級管理人員薪酬管理制度

## 第一章 總則

### 第一條 制定目的與依據

為建立健全公司董事、高級管理人員(以下簡稱「高級管理人員」)的激勵與約束機制，規範薪酬管理，促進公司可持續發展，保障股東權益，根據《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國證券法》《上市公司治理準則(2025年10月修訂)》等法律法規、規範性文件及《公司章程》，結合公司實際情況，制定本制度。

### 第二條 適用範圍

本制度適用於公司下列人員：

董事：包括獨立董事、未在公司全職工作的其他董事及在公司全職工作的董事。

高級管理人員：指由董事會聘任在公司承擔管理職責的總裁、執行副總裁、董事會秘書、財務負責人及《公司章程》規定的其他高級管理人員。

### 第三條 基本原則

董事、高級管理人員的薪酬管理遵循以下原則：

合規性原則。嚴格遵守國家法律法規、監管規定及《公司章程》。

激勵與約束並重原則。薪酬水準與公司經營業績、個人履職績效緊密掛鉤，實現有效激勵與風險約束的平衡。

公平與競爭性原則。結合公司經營狀況、行業水準、地區薪酬狀況及崗位價值等因素，合理確定薪酬水準，保持外部競爭性與內部公平性。

短期與長期結合原則。薪酬結構應兼顧短期經營目標與公司長期戰略發展，促進公司長期價值提升。

信息披露原則。薪酬政策、方案及執行情況應按照監管要求及時、準確、完整地披露。

#### **第四條 管理機構**

董事會下設的薪酬與提名委員會負責研究、擬定本制度及年度薪酬方案，並對董事、高級管理人員的履職情況進行考核和監督。

董事會負責審議批准高級管理人員的薪酬方案，並將董事薪酬方案提交股東會審議批准。

在審議董事、高級管理人員的薪酬或對其個人進行績效評價時，相關董事、高級管理人員應當回避。

### **第二章 薪酬結構與標準**

#### **第五條 薪酬構成**

在公司全職工作的董事以及高級管理人員的薪酬由基本薪酬、績效薪酬和中長期激勵收入構成。

基本薪酬。是固定年度報酬，根據其崗位職責、履職要求、專業能力、市場薪酬水準及公司支付能力等因素綜合確定。

績效薪酬。是與公司年度經營業績、個人年度績效考核結果掛鈎的浮動報酬。董事、高級管理人員的績效薪酬佔比原則上不低於其基本薪酬與績效薪酬總額的百分之五十。

中長期激勵收入。是旨在激勵董事、高級管理人員關注公司長期發展的報酬，包括股權激勵、任期激勵等方式，具體方案按相關規定另行制定。

## 第六條 分類管理

董事、高級管理人員根據不同身份，適用不同的薪酬結構和標準：

獨立董事。領取固定年度津貼，津貼標準由股東會審議決定，不參與公司內部與績效薪酬掛鈎的績效考核。

未在公司全職工作的其他董事。可領取由股東會審議決定的固定董事津貼，原則上不得領取除董事津貼以外的薪酬，也不參與公司內部與績效薪酬掛鈎的績效考核。

在公司全職工作的董事。按其所擔任的公司職務崗位，根據本制度規定領取相應的薪酬，不額外領取董事津貼。

高級管理人員。根據人員所任職位，按照本制度規定領取薪酬。

董事薪酬可根據市場環境、公司經營情況變化進行調整。獨立董事或未在公司全職工作的其他董事因履行職務所發生的合理交通、住宿等費用，由公司承擔。

### 第三章 績效管理與考核

#### 第七條 績效評價體系

董事會薪酬與提名委員會負責組織建立公正透明的董事、高級管理人員績效與履職評價標準和程序，考核標準應科學、透明，與公司戰略目標相匹配。

#### 第八條 考核程序

每年年初，董事會薪酬與提名委員會根據公司年度經營目標，制定董事、高級管理人員的績效薪酬方案，報董事會審議。

年度結束後，董事會薪酬與提名委員會依據經審計的財務數據，以及董事、高級管理人員的個人履職評價結果等，形成績效考核結果。獨立董事的履職評價採取自我評價、相互評價等方式進行。

考核結果作為確定董事、高級管理人員當年度績效薪酬和中長期激勵收入的主要依據。

#### 第九條 業績聯動機制

公司建立薪酬與公司業績的緊密聯動機制。當公司較上一會計年度由盈利轉為虧損或虧損擴大時，董事、高級管理人員的平均績效薪酬應相應下降，未發放績效薪酬的董事、高級管理人員不適用。

若未滿足上述聯動要求，董事會應在相關決議中詳細說明原因，並進行信息披露。

## 第四章 薪酬確定、支付與追索

### 第十條 薪酬審批

董事的薪酬方案由董事會薪酬與提名委員會研究制定，經董事會審議後，提交股東會批准，並予以披露。

高級管理人員的薪酬方案由董事會薪酬與提名委員會研究制定，報董事會批准，向股東會說明，並予以披露。

### 第十一條 薪酬支付

基本薪酬按月發放。

董事、高級管理人員的績效薪酬和中長期激勵收入的確定和支付應當以績效評價為重要依據，績效評價應當依據經審計的財務數據開展。

董事、高級管理人員應當確定一定比例的績效薪酬在年度報告披露和績效評價後支付。

董事、高級管理人員因換屆、改選、任期內辭職等原因離任時，按其實際任職時間、履職情況和績效評價等發放薪酬。

### 第十二條 薪酬止付與追索機制

公司因財務造假等錯報對財務報告進行追溯重述時，應當及時對董事、高級管理人員績效薪酬和中長期激勵收入予以重新考核並相應追回超額發放部分。

董事、高級管理人員違反義務給公司造成損失，或者對財務造假、資金佔用、違規擔保等違法違規行為負有過錯的，公司根據情節輕重減少、停止支付未支付的績效薪酬和中長期激勵收入，並對相關行為發生期間已經支付的績效薪酬和中長期激勵收入進行全額或部分追回。

董事會薪酬與提名委員會負有評估並建議啟動薪酬止付與追索程序的職責。

### **第十三條 信息披露**

公司應嚴格按照《上市公司治理準則》等規定，在定期報告及專項公告中詳細披露董事、高級管理人員的薪酬政策、方案、實際發放金額、與公司業績的關聯性說明、薪酬止付追索機制的建立與執行情況等信息。

當董事會未採納或未完全採納董事會薪酬與提名委員會關於薪酬方案的建議時，必須在董事會決議中記載委員會意見及未採納理由，並進行披露。

## **第五章 附則**

### **第十四條 解釋權**

本制度由董事會薪酬與提名委員會負責解釋，修訂時亦同。

### **第十五條 生效日期**

本制度經董事會審議通過、股東會批准後生效。

原有相關規定與本制度不一致的，以本制度為準。

## 附件二 2026年度董事、高級管理人員薪酬方案

### 一、適用對象

公司2026年度任期內的董事、高級管理人員。

### 二、適用期限

本次董事薪酬方案自公司股東會審議通過後生效，高級管理人員薪酬方案自公司董事會審議通過後生效，兩個方案都是至新的薪酬方案通過後自動失效。

### 三、薪酬及津貼標準

#### (一) 董事薪酬

1. 獨立董事：根據2018年第一次臨時股東大會的決議確定的獨立董事酬金方案，按月發放。如股東會審議通過新的董事薪酬方案，則按新的方案實施。
2. 未在公司全職工作的其他董事：根據2018年第一次臨時股東大會的決議確定的董事酬金方案，按月發放。如股東會審議通過新的董事薪酬方案，則按新的方案實施。目前，第二十屆董事會中未在公司全職工作的其他董事共三位，均未在公司領取董事酬金。
3. 在公司全職工作的董事：在公司全職工作的其他董事，根據其在公司的職務崗位以及工作績效領取薪酬，不再另行領取董事酬金。薪酬的具體標準參照高級管理人員薪酬相關規定執行。

## (二) 高級管理人員薪酬

高級管理人員2026年度薪酬方案由基本薪酬、績效薪酬組成。

基本薪酬：根據人員所任職位的價值、責任、能力、市場薪資行情等因素確定，為年度的基本報酬；

績效薪酬：以公司經營目標為考核基礎，根據年度經營業績指標達成情況及個人業績貢獻等情況核定與發放。績效薪酬佔比原則上不低於基本薪酬與績效薪酬總額的50%。

## 四、其他規定

1. 獨立董事、未在公司全職工作的其他董事因履行職務所發生的合理交通、住宿等費用，由公司承擔。
2. 公司董事、高級管理人員的薪酬均為稅前金額，由公司按照國家有關規定代扣代繳個人所得稅。
3. 公司董事、高級管理人員因換屆、改選、任期內辭職等原因離任的，董事按其實際任期發放董事酬金，高級管理人員按其實際任期和實際績效計算績效薪酬並予以發放。
4. 在公司全職工作的董事或高級管理人員的基本薪酬按月固定發放；績效薪酬根據其在公司擔任的具體管理職務，按公司薪酬與績效考核管理的相關制度進行考評後決定，實際發放金額以考評結果為準。