

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

二〇二五年八月修订

经公司2025年8月13日第八届董事会第二十二次会议审议通过，
尚需公司2025年第一次临时股东会审议。

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）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

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 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，董事会、股东会审议通过后实施。

（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，董事会审议通过后实施。

第六条 公司全体董事、高级管理人员年度领取薪酬的方案，由薪酬与考核委员会审议通过，并经董事会审议通过后于公司的定期报告中披露。

第三章 薪酬的确定

第七条 依据产生方式和工作性质不同，可将董事划分为：

（一）内部董事：指在公司担任除董事以外的职务的非独立董事。

（二）外部董事：指不在公司担任除董事以外的其他职务的非独立董事。

（三）独立董事：指不在公司担任除董事以外的其他职务，公司依照《上市公司独立董事管理办法》的规定所聘任的，与公司及公司主要股东、实际控制人不存在直接或间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

内部董事、外部董事和独立董事，按照股东会通过的方案发放董事津贴。

第八条 公司高级管理人员年度薪酬收入由基薪和绩效年薪两部分构成。

（一）基薪是指总裁等高级管理人员履行岗位职责获得的年度基本报酬。高级管理人员的基薪水平，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。基薪不与业绩考核结果挂钩。

（二）绩效年薪是指高级管理人员完成公司年度经营业绩指标获得的风险责任报酬。高级管理人员的绩效年薪与公司的经营业绩等指标挂钩。

（三）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。

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，由公司从基薪中代扣代缴，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 经营年度结束后，薪酬与考核委员会根据上年度公司总体经营情况，按绩效评价指标对高级管理人员进行绩效评价，拟定高级管理人员的薪酬数额和奖励方式的建议方案，并将考核结果通知考核对象。

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。

第十三条 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。

第十四条 《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。

第十五条 高级管理人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，不予发放绩效奖励，并根据违法、违规行为的严重性承担相应的法律责任。

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。

第五章 附则

第十七条 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。

第十八条 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

二〇二五年八月十三日