

# 北京首都开发股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理办法

### 第一章 总 则

#### 第一条 目的

为促进北京首都开发股份有限公司（以下简称“首开股份”或“公司”）经营战略目标的实现和持续发展，健全公司的激励和约束机制，充分调动和发挥董事、高级管理人员（以下简称“高管”）的积极性和创造性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规制定本办法。

#### 第二条 适用范围

本办法适用于公司董事会成员及由董事会聘任的高管。公司董事会成员包括独立董事、非独立董事；公司高管包括总经理，副总经理、总会计师、总经济师、总工程师、董事会秘书、总经理助理、总法律顾问及由董事会认定为公司高管的其他成员。纳入公司高管职级体系进行管理的其他成员可参照执行。

#### 第三条 薪酬管理体系原则

1、激励与约束相结合：建立规范的董事、高管薪酬体系，完善董事、高管薪酬管理机制，通过有效的董事、高管激励

约束机制，促进公司整体业绩提升。

2、外部竞争与岗位价值相结合：明确公司董事、高管的薪酬定位，同时建立基于岗位价值的薪酬体系，体现各岗位的价值差异。

3、个人绩效与公司效益相结合：采用市场化薪酬结构，通过固定薪酬、绩效奖金的组合，全面体现董事、高管岗位价值、实际绩效结果、公司整体效益与薪酬回报的关系。

4、中长期激励和短期激励相结合：建立多层次的董事、高管激励机制，通过绩效奖金与中长期激励工具，将董事、高管薪酬与公司的短期和中长期业绩挂钩，确保个人价值与公司价值、股东价值的统一。

## **第二章 董事、高管薪酬方案及薪酬体系**

### **第四条 董事薪酬方案**

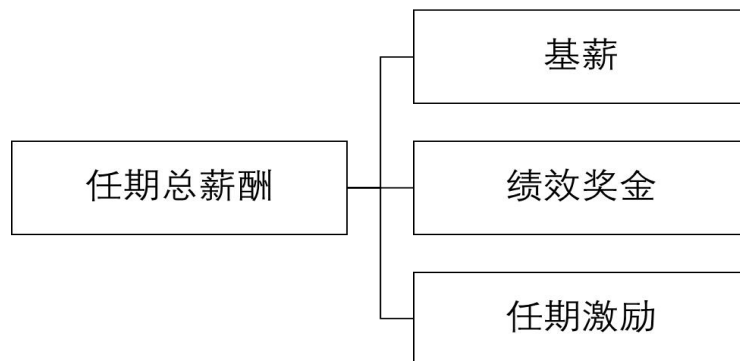
1、公司独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬，津贴标准以股东会审议通过为准。

2、在公司任职的非独立董事，根据工作岗位及工作内容，按其实际任职岗位级别和管理规定领取薪酬，不单独发放董事津贴。未在公司任职的非独立董事，不因其董事职务在公司享受薪酬福利待遇。

### **第五条 高管薪酬结构**

为确保高管薪酬具有保障性和激励性，高管总薪酬由基薪、绩效奖金和任期激励三部分构成。基薪与绩效奖金之和即为年度目标总薪酬。其中，基薪占年度目标总薪酬的 30%，

年度目标绩效奖金占年度目标总薪酬的70%。结构图示如下：



## 第六条 年度目标总薪酬的确定

董事、高管年度目标总薪酬由公司经营业绩、董事、高管所在职级及个人绩效考核情况决定。

## 第七条 基薪

基薪为基本保障性收入，不随业绩贡献或绩效考核结果等因素变化而变化，按月发放。基薪取决于董事、高管所在的岗位职级和北京市基本生活保障工资水平。

## 第八条 绩效奖金

绩效奖金为浮动收入，与公司经营业绩情况和个人绩效考核情况等挂钩。年度绩效奖金按照“月度预发、年终结算”的方式进行结算和兑现。

月度预发绩效奖金根据公司月度经营绩效考核情况进行核算，董事长、总经理可结合其他董事、高管职责分工及实际绩效完成情况进行调节分配。

年终绩效奖金为实际年度结算绩效奖金减去实际月度

预发绩效奖金之和的差额。如月度实际预发绩效奖金之和超出实际年度结算绩效奖金，将在次年基薪中予以扣除。

### **第九条 任期激励**

任期激励为浮动收入，与董事、高管任期绩效考核结果挂钩。任期激励一般以三年为周期，任期结束后，根据任期绩效考核结果进行任期激励的结算和兑现。如因本人原因导致任期未届满的，不得进行兑现。

### **第十条 任期激励的计算**

股份公司董事、高管的任期激励与任期内各年度实际年薪、任期绩效考核结果（考核系数）挂钩。任期考核及相关工作按照公司任期制和契约化管理要求实施。

### **第十一条 薪酬发放**

基薪、绩效奖金和任期激励均为税前收入，按国家有关规定，下列各项直接从薪酬中扣除：

- 1、个人所得税；
- 2、各项社会保险费个人应缴纳部分；
- 3、住房公积金个人应缴纳部分；
- 4、其他应扣减部分。

### **第十二条 职务调整**

董事和高管发生职务调整的，自调整次月起，按本办法调整相关薪酬待遇。

## **第三章 止付追索制度**

### **第十三条 止付追索的情形**

公司因财务造假等错报须对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高管绩效奖金和任期激励收入予以重新核算并相应追回超额发放部分。

公司董事、高管违反义务给公司造成损失，或者公司董事及高管对财务造假、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奖金和任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效奖金和任期激励收入进行全额或部分追回。

#### **第十四条 止付追索程序的确定**

公司董事会提名、薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事、高管发起绩效奖金和任期激励收入的止付追索程序，并上报公司董事会决定；董事会非关联董事数量不足三人的，上报公司股东会决定。

### **第四章 薪酬体系维护与调整**

#### **第十五条 薪酬体系维护**

董事、高管薪酬体系的维护主要包括对董事、高管薪酬水平、薪酬结构、发放机制等内容的调整和优化。提名、薪酬与考核委员会将结合上市公司治理要求、市场情况及公司发展需要，适时对董事、高管薪酬体系进行分析，决定是否提议对董事、高管薪酬体系进行调整。

#### **第十六条 总额决定机制**

董事、高管薪酬总额以上年度实际总额为基础，根据公司效益情况，结合公司发展战略、市场对标情况及薪酬策略

等因素，合理确定年度薪酬总额。公司将不断完善绩效考核管理制度，强化董事、高管薪酬同公司效益、个人绩效之间的关联，建立“业绩上，薪酬上；业绩下，薪酬下”的总额调整机制，充分体现出薪酬的激励约束作用。

## **第十七条 目标薪酬水平调整**

1、公司定期或不定期参考市场调研结果，对董事、高管薪酬水平进行分析，以保证董事、高管薪酬水平适应公司经营发展需要。

2、董事、高管目标薪酬水平调整包括整体调薪和绩效调薪。

(1) 整体调薪是指提名、薪酬与考核委员会对公司所有董事、高管年度薪酬水平进行的调整，主要根据公司整体经营业绩、同行业董事、高管薪酬变化情况、标杆公司薪酬变动等因素进行整体的调整。

(2) 绩效调薪是指根据公司整体经营业绩和董事、高管绩效考核结果，对绩效优秀的董事、高管进行年度薪酬水平的个别调整。

3、提名、薪酬与考核委员会对董事、高管薪酬进行调整，须履行相应的审核手续。

## **第十八条 调整后薪酬水平的实施时间**

董事、高管薪酬调整方案须提交公司提名、薪酬与考核委员会审核后，提请董事会及股东会决定，自次月起开始执行。

## 第五章 特殊情况处理

**第十九条** 年度内新任职及年度内离职、被免职的董事、高管人员薪酬，根据实际任职时间进行薪酬测算和发放。

**第二十条** 年度内，经批准非因公不在岗（如病休、事假等）的董事、高管人员，其薪酬根据公司相关规定进行结算和发放。

**第二十一条** 聘用从事特殊经营管理的董事、高管人员，其薪酬方案由提名、薪酬与考核委员会制定。

**第二十二条** 如出现上述条款未规定的其他特殊情况时，由提名、薪酬与考核委员会制定相应方案，经履行决策程序后实施。

## 第六章 附则

**第二十三条** 本办法由董事会提名、薪酬与考核委员会负责解释。

**第二十四条** 本办法经股东会审议通过后实施。公司董事会于2025年6月6日通过的《北京首都开发股份有限公司高管薪酬管理办法》同步废止。