

北京中迪投资股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬制度

(尚需提交公司股东会审议)

第一章 总则

第一条 为切实履行北京中迪投资股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员职责，落实企业资产保值增值责任，建立有效的激励和约束机制，保障公司持续、稳定、健康的发展。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》等法律法规和规范性文件以及《北京中迪投资股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 为保障公司健康、持续、稳定发展，公司董事、高级管理人员的薪酬分配遵循以下原则：

- （一）收入水平符合公司业务规模与业绩表现，同时与同行业同类型企业薪酬水平相符的原则；
- （二）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则；
- （三）责权利对等，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符的原则；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等、按绩取酬的原则。

第三条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：
（一）公司全体董事（包括非独立董事、独立董事、职工代表董事）；（二）高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员）。

第二章 管理机构及审批

第四条 公司董事薪酬方案由股东会审议确定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，内容包括但不限于薪酬构成、发放标准、

发放方式、考核标准及调整方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

在董事会或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。

第六条 薪酬方案的审批权限如下：

（一）公司董事的薪酬（津贴）方案由薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准；

（二）公司高级管理人员的薪酬方案由薪酬与考核委员会提出，经董事会审议批准后实施。

第七条 公司人力行政部与财务部配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

第三章 薪酬标准

第八条 薪酬标准如下：

（一）公司对独立董事发放独立董事津贴，除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等。独立董事按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责（如出席公司董事会、股东会等）所需的通讯、交通、住宿等合理费用由公司承担。

（二）在公司担任具体职务的非独立董事，以其本人与公司签订的劳动合同为基础，根据其在公司担任的实际工作岗位职务，按照公司薪酬标准与绩效考核领取薪酬，不再另行发放董事津贴。

（三）不在公司担任具体职务的非独立董事，在公司领取固定的董事津贴，其董事津贴参考同行业同类型公司标准，由公司股东会审议决定，除此之外不在公司享有其他收入及社会保险待遇。

（四）公司高级管理人员实行年薪制，其薪酬福利结构由基本薪酬、绩效薪酬、福利津贴及社会保险等部分组成：

1. 基本薪酬：结合行业薪酬水平、公司经营状况、岗位职责和履职情况确定；

2. 绩效薪酬：根据公司绩效管理体系，与公司年度经营绩效相挂钩，根据公司董事会薪酬与考核委员会考核结果发放。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。绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则

上不低于 50%。

3. 福利津贴及社会保险：根据岗位需要及国家规定、公司制度规定发放。

4. 法律法规及公司制度规定的其他福利。

(五) 公司根据经营情况和市场变化，在条件具备时公司可实施股权激励计划、员工持股计划等长期激励措施，相关事项按照有关法律法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从税前薪酬中扣除个人所得税、按规定需由个人承担的社会保险费以及国家规定的应缴纳的其他税费。

第四章 薪酬支付与支付追索

第九条 薪酬的支付：

1. 基本薪酬、津贴：按月支付。

2. 绩效薪酬：每年度 1 月 1 日至 12 月 31 日为年度绩效薪酬考核期，绩效薪酬的支付应以绩效评价为重要依据，以个人年度绩效考核指标完成情况和公司年度经营目标为考核标准，依据经审计的财务数据开展核定，分两部分兑现，一部分在年度经营业绩考核结果核定前进行绩效年薪预发，另一部分在年度经营业绩考核结果核定后扣减已预发薪酬，补发差额。

3. 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬/津贴并予以支付。

第十条 如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。

如公司当年度业绩亏损，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。

第十一条 薪酬的止付追索：

(一) 若发生下列情形之一，经董事会薪酬与考核委员会建议、董事会审查判定，公司有权减少、停止支付董事、高级管理人员尚未发放的绩效薪酬及中长期激励收入，并可根据情节严重程度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：

1. 董事、高级管理人员任职期间或履行职责过程中存在重大过失、舞弊、违反法律法规、监管规定、公司章程及公司重要管理制度的行为，或未能勤勉尽责，导致公司财务报表存在重大会计差错、虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，以及公司发生违法违规行为、重大经营与决策风险或重大损失，且董事、高级管理人员对上述情形负有直接或主要领导责任的；

2. 董事、高级管理人员的个人不当行为，包括但不限于各种违法违规的行为，给公司造成重大经济损失或重大声誉损害的；

3. 出现其他根据法律法规、监管规定或公司内部规章制度，公司董事会认定应当予以止付或追索的情形。

(二) 发生前条规定情形的，董事会薪酬与考核委员会根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补应对措施的主观性及有效性等综合因素，评估确定是否需要针对相关责任人员发起追索扣回程序以及具体追索扣回的金额及比例或依法追究其相关责任。如已止付金额不足以弥补公司全部损失的，董事会薪酬与考核委员会将建议董事会启动对前述责任人员已发放绩效薪酬及中长期激励收入的追索扣回程序。

第十二条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第五章 薪酬调整

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系为公司经营战略服务，并随公司经营状况的不断变化而做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。具体薪酬调整依据如下：

(一) 公司盈利状况；

(二) 同行业同类型岗位的薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(三) 通胀水平：依据国家权威机构发布的年度统计数据，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

(四) 组织架构、岗位调整或职务变化。

第六章 绩效考核

第十四条 公司实行绩效考核制度，以年度目标经营期限为依据，绩效考核周期为每年度1月1日至12月31日。

第十五条 董事会薪酬与考核委员会每年对董事、高级管理人员的履职情况进行考核，考核结果作为薪酬发放及调整的重要依据。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等方式进行。

第七章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，依据有关法律法规、规范性文件及《公司章程》等规定执行。本制度的相关规定如与日后颁布或修改的有关法律法规、规章和依法制定修改后的《公司章程》相抵触，则应根据有关法律法规、规章和《公司章程》的规定执行。

第十七条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。股东会授权董事会根据有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的修改，修订本制度，并报股东会批准。

北京中迪投资股份有限公司

2026年4月21日