

# 北京金一文化发展股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

## 第一章 总则

### 第一条 目的

为完善北京金一文化发展股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，充分调动积极性，提升经营管理水平，依据《公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《公司章程》，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。

### 第三条 制定原则

1. 业绩导向原则。非独立董事、高级管理人员薪酬同经营责任和风险相适应，与经营业绩考核密切挂钩，业绩升薪酬升，业绩降薪酬降，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性。
2. 市场竞争原则。按照现代企业管理制度规范公司治理，推动董事、高级管理人员薪酬向市场对标，促进公司改革发展，强化董事、高级管理人员的责任，增强公司发展活力。
3. 效率优先、兼顾公平原则。非独立董事、高级管理人员薪酬增长与公司经济效益增长、职工工资增长相协调。

## 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是对公司董事、高级管理人员薪酬进行考核的管理机构；审查董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度考核，对董事、高级管理人员的薪酬执行

情况进行监督。

**第五条** 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

**第六条** 综合管理部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬结构与发放

**第七条** 薪酬分类：

- （一）独立董事：实行津贴制；
- （二）非独立董事、高级管理人员：实行年薪制，由基本年薪、绩效年薪构成。

**第八条** 年薪结构占比：

- （一）基本年薪：占岗位年度薪酬 40%；
- （二）绩效年薪：占岗位年度薪酬 60%，分为年度绩效、任期激励两部分，比例按岗位层级设定。

**第九条** 薪酬总额实行工资总额管理，结合战略目标、业绩完成、行业水平、地区经济及职工工资增长核定。

**第十条** 薪酬发放与考核挂钩：

（一）基本年薪按月固定发放；绩效年薪根据公司业绩、个人考核、任期目标综合确定。

（二）公司设置年度绩效系数、任期绩效系数，与经营业绩考核结果挂钩；业绩未达标时可按规定扣减或停发绩效薪酬。

（三）年度绩效于上一年度经营业绩审计确认后计发；任期激励于任期届满并完成任期考核后计发。

## 第四章 薪酬追索与止付

**第十一条** 公司非独立董事、高级管理人员因换届、改选原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

**第十二条** 公司非独立董事、高级管理人员在任职期间，发生以下任一情形，公司可视情况随时对该成员中止任期或免去现职，当年度绩效和任期激励不予计发：

（一）连续两年年度经营业绩考核结果低于 60 分或任期经营业绩考核结果为不合格的。

（二）对违规经营、投资造成资产重大损失负有主要责任的。

（三）对分管业务发生特别重大、重大风险事件负有主要责任的。

（四）被考核人提交书面申请自愿辞职，经审批后履行退出程序的。

（五）聘期未满但双方协商一致解除聘任协议或聘期届满不再续聘的。

（六）因其他原因，经研究不胜任或不适合继续任职的。

**第十三条** 因发生财务造假追溯重述、违法违规履职致公司损失或离职后造成重大损失/不良影响的，公司有权追回超额发放薪酬、停付未付绩效薪酬及任期激励，必要时依法追责。

## 第五章 附则

**第十四条** 本办法未尽事宜，按国家法律法规、监管规则及《公司章程》执行。

**第十五条** 本办法由公司董事会负责解释。

**第十六条** 本办法自公司股东会审议通过之日起实施。

北京金一文化发展股份有限公司

2026年6月