

北京百纳千成影视股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京百纳千成影视股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，充分调动董事和高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等法律、法规、规范性文件和《北京百纳千成影视股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）公司董事会成员，包括独立董事、非独立董事（包括在公司担任其他职务的董事及未在公司担任其他职务的董事）。

（二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》中规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下基本原则：

- （一）责权利对等及按绩取酬的原则；
- （二）薪酬水平符合公司规模与业绩，同时与业内薪酬水平相符的原则；
- （三）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责审查董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核。薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬计划，须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬分配方案须报董事会批准。

第六条 公司人事部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准

第七条 董事薪酬

(一) 独立董事领取独立董事津贴，津贴的标准经公司股东会审议确定后执行。

(二) 在公司或控股公司任职的非独立董事按其所任职岗位的薪酬标准发放薪酬，公司不再向其额外支付董事薪酬；

(三) 未在公司担任具体职务的非独立董事，公司不向其支付董事薪酬。

第八条 高级管理人员的薪酬

公司高级管理人员薪酬由基本薪酬和年度绩效薪酬构成。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，年度绩效薪酬以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况作为考核基础。

第九条 高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放当年绩效薪酬：

(一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告及以上处分的；

(二) 严重损害公司利益的；

(三) 年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

(四) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的；

(五) 被公司免职的人员。

第四章 薪酬调整

第十条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营状况作相应的调整，以适应公司发展需要。人事部门会同董事会薪酬与考核委员会可根据本制度适时调整公司薪酬体系。

第十一条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬增幅水平：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；

(二) 通胀水平：参考通胀水平，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;

(三) 公司盈利状况;

(四) 组织结构调整、岗位调整或职责变化。

第五章 附则

第十二条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、深圳证券交易所的相关规定及《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、深圳证券交易所的相关规定及《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、深圳证券交易所的相关规定及《公司章程》的规定为准。

第十三条 本制度自公司股东会通过之日起生效，修改时亦同。

第十四条 本制度由公司董事会负责解释。

北京百纳千成影视股份有限公司

2025年12月