

# 北京元隆雅图文化传播股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善对北京元隆雅图文化传播股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性,提高公司的经营管理效益,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》《上市公司章程指引》等法律法规和规范性文件以及《北京元隆雅图文化传播股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,结合公司实际情况,特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事及高级管理人员,具体包括以下人员:

(一) 独立董事:指非公司员工担任的、公司按照法律法规规定聘请的,与公司及主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事;

(二) 外部非独立董事:指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事;

(三) 内部董事:指公司员工担任并且领取薪酬的非独立董事(包括职工董事);

(四) 高级管理人员:指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监(财务负责人)以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则:

(一) 公平原则,董事、高级管理人员薪酬水平应当符合公司经营发展情况和业绩水平,同时与所在地区、行业同等岗位整体薪酬水平相符;

(二) 按劳分配与责、权、利相统一原则,董事、高级管理人员薪酬水平与岗位责任大小、个人能力高低、绩效考核表现相符;

(三) 符合公司长远利益原则,薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符;

(四) 激励约束并重原则,薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

### 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董事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构,在董事会的授权下,负责制定公司董事和高级管理人员的薪酬计划或方案;负责审查公司董事(非独立董事)和高级管理人员

的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第五条** 薪酬与考核委员会工作由董事会秘书负责协调，包括资料整理及准备、会议组织、决议落实等日常事务。

**第六条** 公司董事的薪酬计划由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准，并予以披露；在董事会或者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。公司高级管理人员的薪酬分配方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经公司董事会审议批准后实施，并向股东会说明，并予以充分披露。

### 第三章 薪酬的构成

**第七条** 公司实行工资总额决定机制：工资总额预算以上年度实际工资总额为基础，综合考虑公司绩效、市场状况、行业平均工资水平、业务发展战略和工资支付能力等确定。

**第八条** 董事、高级管理人员的薪酬构成和标准如下：

（一）公司独立董事领取固定津贴，具体标准由股东会审议批准。独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；

（二）外部非独立董事原则上不在公司领取薪酬，经董事会和股东会审议批准的，可以发放一定津贴。外部非独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担；

（三）内部董事和高级管理人员实行年薪制，根据其在公司所担任的管理职务及与公司签订的聘用合同为基础，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平，按公司绩效考核制度及业绩指标达成情况领取薪酬。其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中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，具体如下：

1. 基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；
2. 绩效奖金是以年度目标绩效结果为基础，与公司年度经营绩效相挂钩。具体方案由董事会薪酬与考核委员会制定，并经董事会审议批准；

3. 中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权激励计划、员工持股计划等。公司根据实际情况制定激励方案。

公司内部董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

**第九条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

#### 第四章 薪酬发放管理

**第十条** 公司独立董事的固定津贴以及外部非独立董事津贴由公司股东会审议批准后按月发放，内部董事和高级管理人员的基本薪酬按照公司内部薪酬管理制度按月发放。内部董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十一条** 公司董事及高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从薪酬中扣除（或代扣代缴）下列款项，剩余部分发放给个人：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、公积金、企业年金等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的应由个人承担的其他款项。

**第十二条** 薪酬与考核委员会根据董事会审定的年度经营计划，组织、实施对高级管理人员的年度经营绩效的考核工作，并对薪酬制度执行情况进行监督。

**第十三条** 董事及高级管理人员因换届、辞职等原因离任的，按实际任期及绩效计算薪酬。

**第十四条** 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。

#### 第五章 薪酬调整

**第十五条** 薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司经营发展情况的变化而作相应调整，以适应公司进一步发展的需要。

**第十六条** 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，并报董事会、股东会审议通过实施。

**第十七条** 董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一） 所处地区及行业薪资水平变动。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业及所处地区的薪资数据，作为公司薪资调整的参考依据；

（二） 社会物价增长水平，公司应参考社会物价增长水平调整薪资，从而确保其实际购买力水平保持在合理水平；

（三） 公司收入规模、盈利及增长情况；

（四） 公司发展战略或组织结构调整；

（五） 个人绩效表现、职级和职责调整等。

**第十八条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职并领取薪酬的董事、高级管理人员薪酬的补充。

## **第六章 薪酬止付追索机制**

**第十九条** 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长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第二十条** 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司将根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并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。

**第二十一条** 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一的，公司可扣减或不予发放绩效薪酬，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

（一） 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（二） 严重违反公司规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；

(三) 因违法违规或失职渎职导致公司重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重不利影响或造成公司资产流失的；

(四) 被证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的；

(五) 其他经董事会认定的严重损害公司利益的情形。

## 第七章 附则

**第二十二条** 本制度未尽事宜，或者与有关法律、法规、规范性文件的强制性规定或公司章程相抵触的，依照国家有关法律、法规、规范性文件的有关规定或公司章程执行。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十四条** 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。

2026年4月