

证券代码：920021

证券简称：流金科技

公告编号：2026-026

## 北京流金岁月传媒科技股份有限公司董事、高级管理人员 薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

北京流金岁月传媒科技股份有限公司于2026年4月23日召开了第四届董事会第十一次会议审议通过《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>》议案，本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。

### 二、 制度的主要内容，分章节列示：

## 北京流金岁月传媒科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范北京流金岁月传媒科技股份有限公司（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，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《北京证券交易所股票上市规则》《上市公司治理准则》等有关法律法规和规范性文件及《北京流金岁月传媒科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

（一）董事会成员：包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；

(二) 高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、总工程师、公司董事会及《公司章程》认定的其他人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- (一) 公平、公正、公开原则；
- (二) 责、权、利相结合的原则；
- (三) 与公司长远发展相结合的原则；
- (四) 激励和约束并重原则；
- (五) 个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案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。董事薪酬方案由股东会决定，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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

**第五条** 公司人力资源部、财务部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第六条** 公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，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、相互评价等方式进行。

## 第三章 薪酬标准和支付方式

**第七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬构成：

公司董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬、中长期激励收入三个部分组成，基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬根据公司整体业绩达成和核心指标完成情况予以发放，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；中长期激励收入的确定和支付以业绩考核为重要依据，由公司依据实际经营需要和市场变化情况制定包括限制性

股票、股票期权、员工持股等激励方案，依相关激励方案确定。

**（一）非独立董事**

根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。公司非独立董事同时在公司兼任高级管理人员的，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核办法执行。

**（二）独立董事**

在公司领取独立董事津贴，公司独立董事津贴按年发放，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销。

**第八条** 公司董事、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，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第九条** 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并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放：

- （一）严重失职或者滥用职权的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十条** 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

公司董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩

绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十一条** 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期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）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第四章 薪酬的止付追索**

**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长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

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，公司应当根据情节轻重减少、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。

**第五章 附则**

**第十三条** 本制度没有规定或者与法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》相冲突时，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第十四条** 除非有特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

**第十五条** 本制度由股东会授权董事会负责解释。

**第十六条** 本制度经股东会审议通过后生效并实施。

北京流金岁月传媒科技股份有限公司

董事会

2026年4月24日