

浙文影业集团股份有限公司
董事和高级管理人员薪酬管理制度



浙文影业
ZHEWEN PICTURES

2026年3月

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙文影业集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，构建科学高效的薪酬激励与约束体系，充分发挥薪酬激励导向作用，激发管理团队履职效能，有效调动董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件及《浙文影业集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，结合公司实际情况，制订本制度。

第二条 本制度适用于公司董事和高级管理人员，高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书和《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬确定遵循以下原则：

（一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则：体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由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。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案。

公司相关职能部门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。

第六条 董事、高级管理人员的绩效评价由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 工资总额决定机制

第七条 公司根据公司发展战略，综合考虑经济效益增长率、劳动生产率和社会效益达成率等情况，合理编制年度工资总额预算。

第八条 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 薪酬结构与调整

第九条 董事、高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第十条 董事、高级管理人员的薪酬结构如下：

（一）独立董事领取固定董事津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）控股股东委派并由控股股东发放薪酬的董事，不在公司领取任何薪酬及津贴。

（三）除本条第（一）项、第（二）项外的董事及高级管理人员，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、增量奖励、专项奖励和中长期激励收入（若有）等部分构成。其基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标确定。绩效薪酬以经营目标为考核基础，根据经营效益实现情况以及董事、高级管理人员工作业绩完成情况核定，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六十。公司可根据实际情况将董事、高级管理人员绩效薪酬的一定比例进行递延支付，递延部分由公司管理，递延支付计提满三年后，未发现问题或未出现重大安全和经营风险事件的，第四年予以清算发放。

第十一条 公司根据经营需要，可以通过股票期权、限制性股票、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第十二条 公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动情况、公司的经营发展战略等，不定期地调整董事、高级管理人员的薪酬标准。调整方案经董事会薪酬与考核委员会研究后提交董事会或股东会审议批准。

第五章 薪酬发放

第十三条 公司开展年度绩效评价，依据经审计的财务数据，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十四条 公司独立董事津贴每半年发放一次。公司非独立董事及高级管理人员的基本薪酬，依据公司薪酬制度按月发放；绩效薪酬根据董事、高级管理人员薪酬方案相关规定进行核发；增量奖励、专项奖励及中长期激励收入根据有关奖励政策执行。

第十五条 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：

- （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。

第六章 薪酬的止付追索

第十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效薪酬、中长期激励收入等予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十七条 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、中长期激励收入等，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬、中长期激励收入等进行全额或部分追索扣回。

第七章 附则

第十八条 本制度未尽事宜按照国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》规定执行。本制度如与国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定相冲突时，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度由董事会负责解释并修订。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。

浙文影业集团股份有限公司

2026年3月31日