

万达电影股份有限公司
董事及高级管理人员薪酬管理制度

二零二五年十二月

（经 2025 年第二次临时股东大会审议通过后生效）

第一章 总则

第一条 为进一步完善万达电影股份有限公司（以下简称“公司”）董事及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，提高企业经营管理水平，公司根据《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》《深圳证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规、规范性文件和《万达电影股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度的适用对象包括：

- （一）公司董事；
- （二）总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬遵循以下原则：

- （一）坚持激励与约束相统一，薪酬与风险、责任相一致；
- （二）坚持薪酬与公司经营业绩及工作职责、工作目标完成情况挂钩；
- （三）坚持薪酬水平与市场同行业同等职位收入水平相比有竞争力；
- （四）坚持薪酬与公司长远利益和可持续发展相结合。

第二章 薪酬管理机构与决策程序

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定和审查公司董事、高级管理人员的薪酬方案；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第五条 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意，并提交股东会审议通过后方可实施。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。

公司高级管理人员的薪酬方案须报董事会批准，并向股东会说明。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关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制定和具体实施。

第三章 薪酬标准与考核

第七条 公司董事薪酬：

（一）公司非独立董事根据其在公司担任的具体职务，按照高级管理人员薪酬管理办法领取薪酬。

（二）公司独立董事实行固定津贴制，按月发放。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 公司高级管理人员根据公司业绩指标达成情况、分管工作职责及工作目标完成情况进行综合考核确定薪酬。

高级管理人员的年度薪酬方案由基本薪酬和绩效薪酬构成，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

（一）基本薪酬：根据公司经营规模和管理规模及高级管理人员岗位职级、从业经验及所承担的责任、风险、压力等因素综合确定，按月发放。

（二）绩效薪酬：与公司经营业绩和管理绩效相挂钩，按照绩效考核周期及考核结果发放。

公司应当确定一定比例的绩效薪酬在公司年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第九条 董事、高级管理人员薪酬实际发放金额以年度确定的薪酬方案为基础，根据实际经营业绩情况确定最终发放金额。

第十条 经董事会薪酬与考核委员会审议通过，公司可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员薪酬的补充。

第十一条 公司依据相关法律法规及自身发展需求，可对董事、高级管理人员等核心员工实施中长期激励，激励方式包括但不限于限制性股票、股票期权、员工持股计划等。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除个人所得税、社会保险费（如适用）等费用后，剩余部分发放给个人。

第四章 薪酬调整

第十三条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场环境及公司经营状况的不断变化而作相应调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十四条 公司实行按岗定薪、薪随岗变、易岗易薪的调薪原则。公司董事、高级管理人员的薪酬调整按公司薪酬管理制度执行。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司经营管理规模和盈利状况；
- （二）参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力不降低，作为公司薪酬调整的参考依据；
- （三）公司发展战略或组织结构调整；
- （四）个人岗位调整或职务任免。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议并做出相应调整。

第十六条 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，在经过董事会薪酬与考核委员会、董事会、股东会审议通过的情况下，可以对薪酬方案进行一定调整，并以通过后的金额为准。

第十七条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应有所下降，如未相应下降，公司应当披露原因。

第五章 其他

第十八条 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。

第十九条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）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；
- （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。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的任何条款，如与届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修订亦同。

万达电影股份有限公司

二〇二五年十二月