

# 浙江华策影视股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为健全公司薪酬管理体系，保障公司董事、高级管理人员依法履行职权，建立科学有效的激励、约束机制，浙江华策影视股份有限公司（以下简称“公司”）根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等法律法规、规范性文件以及《浙江华策影视股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）、《浙江华策影视股份有限公司董事会薪酬与考核委员会实施细则》的有关规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

**第三条** 本制度所称高级管理人员，是指总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第四条** 董事、高级管理人员薪酬与市场发展相适应，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。

公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）薪酬水平符合公司规模、公司行业与公司业绩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利对等，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）短期与长期激励相结合，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 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，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

**第六条** 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。

**第七条** 公司组织人才发展中心、财经管理中心等相关部门配合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。

### 第三章 薪酬标准

**第八条** 公司董事的薪酬按下列标准确定：

（一）独立董事在公司领取独立董事津贴，公司可根据地区经济、行业水平及自身经营情况对独立董事津贴标准进行适当调整。独立董事不参与公司绩效考核。

（二）未在公司内部任职的非独立董事可选择性领取董事津贴，领取董事津贴数额由公司股东会审议决定。

（三）在公司内部任职的非独立董事，依据其在公司所从事的具体岗位或担任的职务领取相应的薪酬及中长期激励收入，不另行领取董事津贴。

**第九条** 高级管理人员的薪酬

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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 50%。

（一）基本薪酬根据其岗位职责、工作能力和行业薪酬水平等因素确定。

（二）绩效薪酬以公司年度目标绩效结果为基础，与公司年度经营绩效和个人考核业绩相挂钩。

（三）中长期激励收入根据中长期考核评价结果确定，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划以及中长期专项奖金等，由公司根据实际情况制定具体激励方案。

内部董事和高级管理人员的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、高级管理人员行使职责所需的合理费用由公司承担。

### 第四章 薪酬支付及止付追索

**第十一条** 公司独立董事津贴按季度发放，公司非独立董事、高级管理人员

薪酬的发放按照本制度以及公司工资制度执行。

**第十二条** 公司应当确定非独立董事（包括在公司同时兼任高级管理人员的非独立董事、在公司同时兼任其他非高级管理人员职务的非独立董事或承担经营管理职能的非独立董事）、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十四条** 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。

**第十五条** 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。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权减少或不予发放一定金额的薪酬：

- （一）被深圳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）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形；
- （五）出现法律法规、规范性文件以及《公司章程》规定的不得担任董事、高级管理人员情形的。

## **第五章 薪酬调整**

**第十七条** 薪酬体系应为公司的经营发展服务，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 公司盈利状况以及经营情况。

(二) 同行业薪酬水平：每年通过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。

(三) 通胀水平：参考通胀水平，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。

(四) 公司组织架构的调整。

(五) 岗位变动的个别调整或工作内容调整。

**第十九条** 经董事会薪酬与考核委员会同意，公司董事会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

## 第六章 附则

**第二十条** 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等有关规定执行。

本制度与日后颁布的有关法律法规、规范性文件和经合法程序修改的《公司章程》等有关规定不一致的，按该等法律法规、规范性文件、《公司章程》的有关规定执行。

**第二十一条** 本制度自公司股东会审议批准之日起实施，修改亦同。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责解释，并由董事会薪酬与考核委员会负责监督实施。

浙江华策影视股份有限公司

2026年4月23日