

博纳影业集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年04月)

第一章 总 则

第一条 为了完善博纳影业集团股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）董事、高级管理人员的薪酬体系管理，充分调动公司董事、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》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事（含独立董事）及高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）责任原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及责权利相结合等因素确定基本工资薪酬标准。
- （二）绩效原则：绩效薪酬与公司绩效、个人岗位职责目标完成情况挂钩。
- （三）统筹兼顾原则：薪酬方案应与公司经营业绩及经营目标的完成情况挂钩，应符合近期效益与长远利益相结合的原则。
- （四）竞争原则：注重收入市场化，制定合理的薪资结构比例，保持公司薪酬的吸引力以及在市场上的竞争力，有利于公司吸引人才。

第四条 公司实行工资总额决定机制：工资总额预算以上年度工资总额清算额为基础，与公司效益指标挂钩，结合市场对标、公司效率指标、工资支付能力等确定。

第二章 薪酬的管理机构

第五条 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。

第六条 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的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。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。

第七条 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。

第三章 薪酬的标准与发放

第八条 公司所有董事均享受董事津贴，津贴数额由董事会薪酬与考核委员会提出意见，由经公司董事会和股东会审议通过后确定，按年发放。

第九条 公司非独立董事、高级管理人员的薪资由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，基本薪酬参考市场同类薪酬标准，按工作岗位、工作成绩、贡献大小及权责相结合等因素确定基本工资薪酬标准，基本薪酬按月准时发放。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。公司董事和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 公司董事、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。

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 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。

行业周期性特征明显的公司可以实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。业绩周期超过三年的，应当说明确定依据。

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。

第十三条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第十四条 递延支付

（一） 董事会薪酬与考核委员会根据公司经营情况和市场变化，有权决定董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付方案的发布和执行。

（二） 递延支付部分应与公司中长期业绩、风险管控及个人后续履职表现相匹配。具体匹配指标、发放安排、扣减与止付条件由董事会薪酬与考核委员会制定方案，报董事会批准后执行。

第十五条 公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等，股权激励计划需另行制定专项方案并履行信息披露义务。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴涉及个人所得税由公司统一代扣代缴。

第十七条 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，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

第四章 薪酬的调整

第十八条 薪酬方案的制定应为公司经营战略服务，并随着公司的经营战略实际情况变化进行适当调整以适应公司长期稳定发展需要；若公司遇有外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，公司也可根据具体情况对本管理制度提出修订方案。

第十九条 公司每年可根据公司经营发展状况、组织结构调整、行业薪酬水平及通货膨胀水平、公司盈利水平、岗位发生变动等因素变化提出薪酬调整建议，由薪酬与考核委员会制定薪酬方案报董事会审核同意后，提交股东会审议通过后生效。

第二十条 董事、高级管理人员如在任职期间违反我国法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》等内部管理制度或损害公司利益的，董事会可根据情节轻重分别做出扣减、停止享受津贴、解除职务的议案，董事的处罚报股东会批准。

第五章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜或本制度内容与本制度生效后颁布、修改的法律、法规、规章、规范性文件、深圳证券交易所业务规则及公司章程的规定相冲突的，以法律、法规、规章、规范性文件、深圳证券交易所有关规则及公司章程的规定为准。

第二十二条 本制度解释权属公司董事会，修订权属股东会。

第二十三条 本制度经股东会审议通过后生效实施。

博纳影业集团股份有限公司

二〇二六年四月