

北京歌华有线电视网络股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步明确和完善北京歌华有线电视网络股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，促进公司稳健经营和可持续发展，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》《北京歌华有线电视网络股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体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）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

第四条 工资总额是指公司在—个会计年度内，直接支付给与本企业建立劳动关系的全部职工的劳动报酬的总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。公司董事和高级管理人员薪酬系根据公司经营业绩、个人岗位、任期考核结果以及公司未来发展规划等因素确定。

第五条 公司将结合行业水平、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、生产营销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。

第二章 薪酬管理机构

第六条 董事薪酬方案由公司股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由公司董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，负责制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；制定董事、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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

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。

第三章 薪酬结构

第八条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第九条 公司董事薪酬

（一）独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，按年支付，津贴数额由公司股东会审议决定；

（二）外部董事：公司不向外部董事发放津贴；

（三）内部董事：公司不向内部董事另行发放津贴，公司内部董事根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。

第十条 高级管理人员薪酬

公司董事、高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分组成，其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的60%。

（一）基本年薪

基本年薪是公司高级管理人员年度基本收入。基本年薪根据国务院人力资源社会保障行政部门公布的本年度中央企业负责人基本年薪基数的2倍以内确定，原则上每年核定一次。

企业副职负责人的基本年薪，由企业根据其任职岗位职责和承担风险等因素，按照企业主要负责人基本年薪的0.6至0.9倍确定，合理拉开差距。

（二）绩效年薪

绩效年薪是指与所属企业负责人年度业绩考核结果相联系的收入。以基本年薪为基数，根据年度业绩考核结果并结合绩效年薪调节系数按如下公式确定：

绩效年薪 = 基本年薪 × 绩效年薪调节系数 × 年度考核评价系数

绩效年薪调节系数主要根据企业功能性质、所在行业以及企业总资产、营业收入、利润总额、从业人员等规模因素确定，最高不超过1.5，该系数由国务院人力资源社会保障行政部门确定。企业负责人年度考核评价系数根据年度考核结果确定，最高不超过2。

（三）任期激励收入

任期激励收入是指与所属企业负责人任期业绩考核结果相联系的收入，根据任期业绩考核结果，在不超过企业负责人任期内年薪总水平的30%以内发放。

第四章 绩效考核与薪酬调整

第十一条 公司董事、高级管理人员的绩效年薪和任期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

公司应当确定内部董事、高级管理人员一定比例的绩效年薪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。

第五章 薪酬的发放与止付追索

第十二条 公司内部董事、高级管理人员薪酬的发放按照集团有关规定执行。独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按年度发放。

第十三条 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，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

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、高级管理人员绩效年薪和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十六条 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年薪和任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和任期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 其他管理

第十七条 内部董事以及高级管理人员应与公司签订劳动合同或聘用合同。

第十八条 公司对董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、管理失

职、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予通报批评、经济处罚、处分或者解聘职务等处罚。

第七章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度与新颁布或修改的法律法规、部门规章或者其他规范性文件以及《公司章程》相冲突时，按照最新的法律法规、部门规章、其他规范性文件以及《公司章程》执行。

第二十条 本制度经公司股东会审议通过后追溯适用自2026年1月1日生效。

第二十一条 本制度由董事会负责解释。

北京歌华有线电视网络股份有限公司

二〇二六年四月二十七日