

证券代码：600037

证券简称：歌华有线

公告编号：临 2026-018

北京歌华有线电视网络股份有限公司 关于拟定2026年度董事、高级管理人员薪酬方案的公 告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

前期，北京歌华有线电视网络股份有限公司（以下简称“公司”）根据中共中央、国务院《关于深化中央管理企业负责人薪酬制度改革的意见》（中发〔2014〕12号）有关精神和《上海证券交易所股票上市规则》及《北京歌华有线电视网络股份有限公司章程》相关规定，结合公司实际经营情况和所处行业、地区的薪酬水平，拟定了《关于明确第七届董事会董事、高级管理人员薪酬方案》，并由公司第六届董事会第十八次会议以及2023年年度股东大会审议通过。上述内容详见公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《北京歌华有线电视网络股份有限公司第六届董事会第十八次会议决议公告》（公告编号：临2024-004）、《北京歌华有线电视网络股份有限公司2023年年度股东大会决议公告》（公告编号：2024-015）。

公司于2026年4月23日、2026年4月27日召开第七届董事会薪酬与考核委员会第二次会议以及第七届董事会第十六次会议审议，分别审议了《北京歌华有线电视网络股份有限公司关于拟定2026年度董事薪酬方案的议案》《北京歌华有线电视网络股份有限公司关于拟定2026年度高级管理人员薪酬方案的议案》，具体情况如下：

一、公司董事薪酬方案

（一）独立董事津贴标准保持不变，每人每年8万元人民币（含税），每半年支付50%。

（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。

二、公司高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励三部分构成：

（一）基本年薪

基本年薪是公司高管年度基本收入。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。

基本年薪按月支付。在本年度中央企业负责人基本年薪基数公布前，当年企业负责人的基本年薪暂按上年度确定的基本年薪标准预发。公布后，按照公布的数据进行清算和调整，多退少补。

（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。

绩效年薪可按照不超过上年度基本年薪基数的 2 倍预发，且按月发放的基本年薪和预发的绩效年薪合计不得超过上年度本企业制度年薪月标准的 70%，预计当年考核评价不合格的应停止预发，预发绩效年薪超过根据考核结果确定的绩效年薪的，超发部分应予以扣回。

（三）任期激励收入

为激励公司高管关注企业长远发展，高管薪酬设立任期激励，其总额不超过高管一个任期内年度总薪酬的 30%。任期激励收入递延支付年限应当与业务风

险持续情况相匹配，原则上不少于3年，递延支付速度应当不慢于等分比例。任期激励与任期考核评价结果紧密挂钩，任期激励收入在任期考核评价完成前不得提前兑现或预发。

三、其他事项

1、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，按实际任期发放薪酬。

2、上述人员薪酬所涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

3、公司董事的薪酬方案需提交股东会审议通过后生效。

4、企业负责人指公司高级管理人员。

特此公告。

北京歌华有线电视网络股份有限公司董事会

2026年4月29日