证券代码：000793　　证券简称：ST 华闻　　公告编号：2026-066

华闻传媒投资集团股份有限公司
关于高级管理人员薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

华闻传媒投资集团股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 11 月 24 日召开第十届董事会 2026 年第五次临时会议，审议通过了《关于高级管理人员薪酬方案的议案》，利益相关的董事张小勇、兰天已回避表决。高级管理人员薪酬方案由公司董事会薪酬与考核委员会制定，并已经公司董事会薪酬与考核委员会事前审议通过，利益相关委员张小勇、兰天已回避表决。现将相关事项公告如下：

为进一步规范公司高级管理人员的薪酬管理工作，完善激励约束机制，充分激发高级管理人员的积极性、主动性与创造性，促进公司高质量可持续发展，根据《上市公司治理准则》等法律法规及《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，结合公司经营发展实际，参考所处行业及地区薪酬水平，现制定高级管理人员薪酬方案，主要内容如下：

一、适用对象

本方案适用对象为公司高级管理人员，包括总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书等。

二、薪酬确定依据

高级管理人员的薪酬水平根据行业特点、公司发展战略目标、经营业绩、市场同类可比人员薪酬水平等因素综合确定。高级管理人员年度薪酬标准计算公式为：

年度薪酬标准=年薪薪点值×年薪薪点系数

注：年薪薪点值为当地统计局发布的最新城镇非私营单位就业人员年平均工资。当地统计局每年发布非私营单位就业人员年平均工资数据后，公司于发布次月起按新的薪点值核算年薪，同步调整年薪薪点值。高级管理人员的薪点系数、薪级薪档详见附表。

三、薪酬构成及发放

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构成。其中基本薪酬与绩效薪酬的比例为 40%:60%。

（一）基本薪酬=年度薪酬标准×40%，按月发放。

（二）绩效薪酬=绩效年薪基数×年度考核系数。

其中：

1．绩效年薪基数=年度薪酬标准×60%。

2．年度考核系数根据个人年度考核结果确定。

绩效薪酬采取“按月预发，期末结算”方式发放，月度累计预发金额不得超过绩效年薪基数的 50%，期末根据个人年度业绩考核结果，将绩效年薪中的百分之十按照 70%：20%：10%的比例分三年递延支付。绩效薪酬预发金额与最终核定金额存在差异的，实行多退少补。

（三）中长期激励收入

1．任期激励：任期激励是与任期经营业绩考核结果挂钩的浮动收入，引导个人以公司长远发展为决策依据、规避经营管理短视行为。任期届满，根据高级管理人员任期考核评价结果，按照高级管理人员的基本年薪基数和绩效年薪基数之和的一定比例确定，计算公式如下：

任期激励=（任期内基本年薪+任期内绩效年薪）×计提比例×任期考核评价系数

其中：计提比例原则上不超过百分之三十。

2．超额利润分享：超额利润分享是指行公司在创造超额利润时，可一事一议由公司另行制定超额利润分享方案，按程序报批通过后执行。

3.其他中长期激励：为引导公司高级管理人员关注公司价值创造，引领公司实现可持续发展，可探索股权激励、项目分红等激励机制。具体方案由公司另行制定，按程序报批通过后执行。

四、其他说明

（一）公司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。

（二）公司高级管理人员在下属全资、控股、参股企业兼职的，不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

（三）上述薪酬、津贴均为税前金额，所涉及的个人所得税、社会保险费、住房公积金、企业年金（如有）等税费均由公司统一代扣代缴。

（四）公司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。

公司最终决定启动止付追索程序的，由公司人力资源部、财务资金部牵头负责具体止付追索事宜，其他相关部门予以配合。追索扣回机制同时适用于已离职或退休的高级管理人员。

（五）本方案未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等规定执行。

（六）本方案由公司董事会薪酬与考核委员会制定与修订，由公司董事会负责解释，自公司董事会审议通过之日起生效，至新的薪酬方案经审议通过之日终止。

特此公告。

华闻传媒投资集团股份有限公司

董　事　会

二〇二六年十一月二十四日