

证券代码：002519

证券简称：银河电子

公告编号：2026-018

江苏银河电子股份有限公司

关于公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案的公告

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。

江苏银河电子股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 13 日召开第九届董事会第五会议，审议通过了《关于公司董事 2026 年度薪酬方案的议案》及《关于公司高级管理人员 2026 年度薪酬方案的议案》。因薪酬方案涉及全体董事，全体董事回避表决，将提交公司 2025 年度股东会审议。具体方案如下：

一、适用范围

- （一）本公司全体董事，具体划分为非独立董事与独立董事。
- （二）本公司《公司章程》规定的高级管理人员。

二、原则

公司董事、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。

三、适用期限

2026 年 1 月 1 日—12 月 31 日

四、薪酬标准

（一）公司根据董事的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定董事薪酬标准如下：

1、非独立董事：薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成。基本薪酬固定发放；绩效薪酬根据半年度或年度考核结果确定。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百分之五十。若公司实施限制性股票、股票期权等中长期激励计划，公司董事可按规定参与，具体按相关激励计划执行。

2、独立董事：实行固定津贴制度，独立董事津贴标准为 12 万元/年（含税），

股东会审议通过后实施，不参与绩效薪酬分配，同时公司承担其履职过程中产生的合理费用（如差旅费、会议费等）。

（二）高级管理人员薪酬

1、薪酬构成：基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等。

2、基本薪酬：根据岗位层级、职责范围核定，固定发放。

3、绩效薪酬：与经营业绩（营收、利润等）及个人考核结果挂钩，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。

4、中长期激励：若公司实施限制性股票、股票期权等长期激励计划，高级管理人员可按规定参与，具体按相关激励计划执行。

五、审批与调整流程

1. 考核主体：由董事会薪酬与考核委员会负责组织实施考核，考核结果作为薪酬计发的核心依据。

2. 调整机制：若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；若市场环境、行业薪酬水平发生重大变化，由薪酬与考核委员会提出薪酬调整建议，按程序审议通过后执行。

六、其他规定

公司董事、高级管理人员的绩效评价以经审计的财务数据为依据，结合公司战略目标完成情况、董事、高级管理人员岗位职责完成情况等进行综合评定，评价结果作为绩效薪酬及中长期激励收入确定与支付的重要依据。公司确定董事、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。

七、备查文件

公司第九届董事会第五次会议决议。

特此公告。

江苏银河电子股份有限公司董事会

2026年4月13日