

证券代码：920006

证券简称：晟楠科技

公告编号：2026-028

## 江苏晟楠电子科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、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个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

江苏晟楠电子科技股份有限公司于2026年4月22日召开第三届董事会第十八次会议，审议通过《关于修订公司董事、高级管理人员薪酬管理制度的议案》，该议案尚需提交股东会审议。

### 二、 分章节列示制度主要内容：

## 江苏晟楠电子科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善江苏晟楠电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立和完善激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事和高级管理人员的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等法律、法规及规范性文件和《江苏晟楠电子科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

（一）董事，包括公司内部董事、外部董事及独立董事；

（二）高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》认定的高级管理人员。

**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。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、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政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬事项向董事会提出建议。

**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** 公司综合管理部门、财务部门等具体职能部门配合进行薪酬方案的

具体实施。

### 第三章 薪酬的构成与标准

**第七条** 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

#### （一）公司董事

1、**独立董事**：采取固定独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月发放，标准为人民币6万元/年。除此之外不再享受其他报酬、社保待遇等；独立董事因出席公司董事会和股东会、专门会议等形成的差旅费以及依照公司章程行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

#### 2、非独立董事：

公司董事长和副董事长根据其在公司担任的职务、工作分工、绩效及专项考核、中长期激励考核等情况确认并领取薪酬。

对于在公司担任除董事外的其他职务的董事，根据其担任的具体职务，按公司内部薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，不再另行领取董事报酬，且其薪酬方案由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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；对于不在公司担任工作职务的董事，不在公司领取薪酬或津贴，但按《公司法》和《公司章程》等有关规定行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

#### （二）高级管理人员

其薪酬方案由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。其基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以年度经营目标

为考核基础，根据每年实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。

**第八条** 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：收集市场薪酬报告或公开的薪酬数据，汇总分析同行业的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以“使薪酬的实际购买力水平不降低”作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整；

（六）其他可认定为影响薪酬调整的客观情况。

#### 第四章 薪酬管理和发放

**第九条** 公司董事和高级管理人员的薪酬发放时间、方式根据公司内部相关制度执行。

**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递延支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

**第十二条** 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、高级管

理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

**第十三条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司内部治理制度的有关规定，代扣代缴个人所得税。

## 第五章 薪酬的止付追索

**第十四条** 公司董事、高级管理人员如有下列情形的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

（一）严重失职或者滥用职权的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

（三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；

（四）公司董事会、股东会认定严重违反公司规定的其他情形。

**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。

## 第六章 附则

**第十六条** 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》等有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的

规定为准。

**第十七条** 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

江苏晟楠电子科技股份有限公司

董事会

2026年4月24日