

## 苏州市世嘉科技股份有限公司 关于董事、高级管理人员 2025 年度薪酬执行情况及 2026 年度薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

苏州市世嘉科技股份有限公司（以下简称“公司”或者“世嘉科技”）于 2026 年 4 月 24 日召开了第五届董事会第十四次会议，会议审议了《关于董事 2025 年度薪酬执行情况及 2026 年度薪酬方案的议案》与《关于高级管理人员（不含兼任董事的高级管理人员）2025 年度薪酬执行情况及 2026 年度薪酬方案的议案》。其中《关于董事 2025 年度薪酬执行情况及 2026 年度薪酬方案的议案》需提请公司 2025 年年度股东会审议；《关于高级管理人员（不含兼任董事的高级管理人员）2025 年度薪酬执行情况及 2026 年度薪酬方案的议案》获得全体董事审议通过，现将相关事项公告如下：

### 一、关于董事、高级管理人员 2025 年度薪酬执行情况

姓名	性别	职务	任职状态	从公司获得的税前报酬总额	是否在公司关联方获取报酬
王娟	女	董事长	现任	50.21	否
韩惠明	男	董事、总经理	现任	50.41	否
周燕飞	男	董事、财务总监	现任	38.71	否
汤新华	男	职工代表董事	现任	38.47*	否
张瑞稳	男	独立董事	现任	7.14	否
徐华滨	男	独立董事	现任	7.14	否
康云华	男	董事会秘书	现任	39.47	否
合计	--	--	--	231.55	--

注\*：该薪酬包含报告期内汤新华先生任职职工代表监事期间的薪酬。

## 二、关于 2026 年度董事的薪酬方案

### （一）适用对象

董事薪酬方案适用于公司全体董事。

### （二）适用期限

董事薪酬方案自公司股东会审议通过之日起至新的董事薪酬方案通过之日止。

### （三）具体内容

#### 1. 董事薪酬结构

董事的薪酬由基本薪酬、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。

##### （1）基本薪酬

基本薪酬主要考虑所就任岗位价值、责任、市场薪酬行情、个人履职能力等因素确定，基本薪酬相对固定，按月发放，不与业绩考核指标完成情况挂钩。

##### （2）绩效薪酬

绩效薪酬是与业绩直接挂钩的浮动薪酬，主要划分为月度绩效奖金、年度绩效奖金及超额业绩奖金，根据考核结果与业绩达成情况发放。月度绩效奖金根据公司月度分解指标达成情况确定；年度绩效奖金根据公司年度业绩指标达成情况与绩效考核结果确定；超额业绩奖金在达成年度业绩指标基础上，对超过业绩指标上限部分提取一定比例按考核结果分配。

##### （3）中长期激励收入

公司可根据实际情况，选择股票期权、限制性股票、员工持股计划等符合监管要求的激励方式，具体实施需另行制定专项方案并履行相应审批及披露程序。

#### 2. 董事薪酬标准

##### （1）非独立董事

非独立董事兼任公司高级管理人员或者兼任子公司经营管理职务的，按其在

公司所就任岗位性质或者子公司所属职务标准和公司或者子公司经营业绩达成情况发放；非独立董事不在公司或者子公司兼任管理职务且不承担经营管理工作的，不在公司领取薪酬。

## （2）独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴，独立董事津贴按年计算，7.14 万元/年（税前）。

公司董事因出席公司董事会、股东会等按《公司法》《公司章程》等有关规定履行职权发生的费用由公司承担。

公司董事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。

## 3. 薪酬的发放

公司独立董事津贴按月发放。公司非独立董事的基本薪酬按月发放，绩效薪酬以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况作为考核基础，一定比例的绩效薪酬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。

公司将按照国家有关法律法规的规定对董事的薪酬代扣代缴相应税费后，将剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括个人所得税、社会保险费用等由个人承担的部分。

公司董事因换届、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期和实际绩效计算并予以发放。

## 4. 其他说明

上述方案中未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》等有关规定执行

## 三、2026 年度高级管理人员的薪酬方案

### （一）适用对象

高级管理人员薪酬方案适用于《公司章程》规定的高级管理人员，但不含兼任董事的高级管理人员，兼任董事的高级管理人员薪酬方案按董事薪酬方案执行。

## （二）适用期限

高级管理人员薪酬方案自公司董事会审议通过之日起至新的高级管理人员薪酬方案通过之日止。

## （三）具体内容

### 1. 高级管理人员薪酬结构

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。

#### （1）基本薪酬

基本薪酬主要考虑所就任岗位价值、责任、市场薪酬行情、个人履职能力等因素确定，基本薪酬相对固定，按月发放，不与业绩考核指标完成情况挂钩。

#### （2）绩效薪酬

绩效薪酬是与业绩直接挂钩的浮动薪酬，主要划分为月度绩效奖金、年度绩效奖金及超额业绩奖金，根据考核结果与业绩达成情况发放。月度绩效奖金根据公司月度分解指标达成情况确定；年度绩效奖金根据公司年度业绩指标达成情况与绩效考核结果确定；超额业绩奖金在达成年度业绩指标基础上，对超过业绩指标上限部分提取一定比例按考核结果分配。

#### （3）中长期激励收入

公司可根据实际情况，选择股票期权、限制性股票、员工持股计划等符合监管要求的激励方式，具体实施需另行制定专项方案并履行相应审批及披露程序。

### 2. 高级管理人员薪酬标准

公司高级管理人员按其在公司所就任岗位性质和公司经营业绩达成情况发放。

公司高级管理人员因出席公司董事会、股东会等按《公司法》《公司章程》等有关规定履行职权发生的费用由公司承担。

公司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。

### 3. 薪酬的发放

公司高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况作为考核基础，一定比例的绩效薪酬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。

公司将按照国家有关法律法规的规定对高级管理人员的薪酬代扣代缴相应税费后，将剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括个人所得税、社会保险费用等由个人承担的部分。

公司高级管理人员因换届、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期和实际绩效计算并予以发放。

#### **4. 其他说明**

上述方案中未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》等有关规定执行。

#### **四、备查文件**

1. 苏州市世嘉科技股份有限公司第五届董事会薪酬与考核委员会第六次会议决议；

2. 苏州市世嘉科技股份有限公司第五届董事会第十五次会议决议。

特此公告。

苏州市世嘉科技股份有限公司

董事会

二〇二六年四月二十七日