

证券代码：920011

证券简称：晨光电机

公告编号：2026-063

舟山晨光电机股份有限公司
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

舟山晨光电机股份有限公司于2026年4月28日召开第一届董事会第二十四次会议，审议通过了《关于制定及修订需股东会审议的公司治理相关制度的议案》，该议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

舟山晨光电机股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为加强舟山晨光电机股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》《舟山晨光电机股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事：指公司按照相关规定聘请的，与公司及其主要股东不存在直

接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

（二）非独立董事：包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事；

（三）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及公司章程认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （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 管理机构

第四条 公司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 公司人力资源部门、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 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，其出席董事会、股东会等按公司章程行使职权所需的合理费用据实报销；

(二) 内部董事：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。经股东会批准，公司可另行向内部董事发放董事职务津贴。

(三) 外部董事：原则上不在公司领取薪酬。经股东会批准，公司可向其发放董事职务津贴。

(四) 公司高级管理人员根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。

第八条 内部董事和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50%。

(一) 基本薪酬：根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬，按月发放；

(二) 绩效薪酬：以年度经营目标为考核基础，根据董事、高级管理人员担任职务的工作性质、经营指标、绩效考核情况及利润目标达成情况核定。绩效奖励定期发放；

(三) 中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对董事、高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案；

(四) 内部董事、高级管理人员兼多职的（包括在子公司兼任岗位或职务），其薪酬标准原则上按就高不就低原则确定，不叠加计算。

第九条 董事、高级管理人员的薪酬将适时调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

(一) 年度调薪

依据公司总体效益及员工上年度全年的个人实际绩效确定是否调薪及调薪额度。

(二) 特别调薪

当国家政策和物价水平等宏观因素、行业及地区竞争状态、公司发展战略、以及公司整体效益情况发生变化时，可进行特别调薪，包括薪酬水平和薪酬结构的调整，调整幅度根据经营状况确定。

第四章 薪酬的管理和发放

第十条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用（如有）等事项后，剩余部分发放给个人。

在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同或聘任关系的董事、高级管理人员，按照公司相关规定标准缴纳社会保险及住房公积金，个人依规承担个人应承担部分。

第十一条 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支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第五章 薪酬的止付追索

第十二条 公司董事、高级管理人员在职期间发生以下任一情形的，公司有权取消其薪酬或绩效薪酬的发放：

（一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员或其他处罚的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；

（四）严重违反公司各项规章制度的；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十三条 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

第十四条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件及公司章程的规定执行；本制度如与国家届时有效的法律、法规、规范性文件或公司章程存在冲突，按国家届时有效的法律、法规、规范性文件及公司章程的规定执行。

第十五条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效并开始实施，修改时亦同。

第十六条 本制度由董事会负责解释。

舟山晨光电机股份有限公司

董事会

2026年4月28日