

南京普天通信股份有限公司

关于 2026 年度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内容的真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

南京普天通信股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月22日召开第九届董事会第四次会议，会议以7票同意，0票反对，0票弃权审议通过了《关于2026年度高级管理人员薪酬方案的议案》，董事贾昊雯女士兼任公司总经理，回避表决该议案。本议案已经公司独立董事专门会议审议通过，全体独立董事同意将该议案提交董事会审议。公司第九届董事会薪酬与考核委员会会议以4票同意，0票反对，0票弃权审议通过本议案，委员贾昊雯女士兼任公司总经理，回避表决该议案。现将有关情况公告如下：

为保证公司高级管理人员有效履行其相应职责和义务，建立责权利相适应的激励约束机制，合理确定公司高级管理人员的绩效评价标准、薪酬水平及支付方式，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及《公司章程》《独立董事工作制度》《董事会专门委员会工作细则》的相关规定，结合公司实际情况。制定公司2026年度高级管理人员薪酬方案如下：

一、适用对象

公司2026年度任期内的高级管理人员。

二、适用期限

2026年1月1日至2026年12月31日

三、原则

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。

公司对高级管理人员的薪酬进行预算管理。

四、薪酬方案

1、高级管理人员的薪酬为税前收入，需按规定缴纳社会保险费和住房公积金、个人所得税等各项税费，应由个人缴纳部分，由公司从薪酬中代扣代缴。

2、高级管理人员薪酬采取年薪制。薪酬标准以公司经营状况和绩效考核情况为基础，根据公司经营计划和分管工作的职责、目标等进行综合考核确定。

高级管理人员薪酬分为基本薪酬、绩效薪酬和任期激励收入等。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%。

基本薪酬按月发放。绩效薪酬按一定比例按月预发，以年度绩效考核结果为依据，以经审计财务数据为准，在年度报告披露后核发。任期激励收入依据任期综合考核结果，在任期结束并经审计后兑现。

3、公司高级管理人员若同时担任公司董事不享受任何额外津贴。

4、公司高级管理人员若同时担任公司及子公司其他职位，不重复领薪。

五、其他说明

公司高级管理人员2026年度薪酬的发放、止付追索（如有）、考核与调整等操作事宜，按照公司现行有效的《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》规定执行。本次高级管理人员薪酬方案自公司2025年度董事会审议通过后实施。本次高级管理人员薪酬方案自公司2025年度董事会审议通过后实施。

特此公告。

南京普天通信股份有限公司董事会

2026年4月23日