

欣旺达电子股份有限公司

关于董事、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、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

欣旺达电子股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年2月11日召开的第六届董事会第二十四次会议审议了《关于董事、高级管理人员薪酬方案的议案》，现将该议案提交公司2026年第一次临时股东会审议。现将有关情况公告如下：

为了进一步完善公司激励约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司进一步提升工作效率及经营效益，经董事会薪酬与考核委员会提议，结合公司2025年度董事、高级管理人员的薪酬水平，特制定本方案。具体方案如下：

一、适用对象：

在公司领取薪酬的董事（包括独立董事）、高级管理人员。

二、适用期限：

自公司股东会通过之日起生效，如需调整将重新履行审议披露程序。

三、薪酬标准：

1、公司董事薪酬方案

在公司任职的非独立董事按照其在公司的实际工作岗位及工作内容领取薪酬，不单独发放董事津贴，未在公司任职的非独立董事固定薪酬为 16.00 万元/年（税前），无绩效薪酬。

独立董事领取固定薪酬为 16.00 万元/年（税前），无绩效薪酬。

2、公司高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员按照其在公司担任的具体管理职务、实际工作绩效并结合公司经营业绩等综合评定薪酬。公司高级管理人员的薪酬结构：基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励。

基本薪酬=职级工资+现金补贴

绩效薪酬=绩效奖金+年终奖，绩效奖金=绩效奖金基数*绩效奖金系数

中长期激励为公司的股权激励等激励项目。

3、公司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%。

四、薪酬支付

1、职级工资和补贴按月发放；绩效奖金与个人绩效评价结果挂钩；年终奖与公司年度经营指标完成情况相挂钩，以其实际考核所得为准。中长期激励包括股权激励和员工持股计划等中长期激励项目，视公司经营情况和相关政策组织实施。

2、董事兼任高级管理人员职务的，按就高不就低原则领取薪酬，不重复计算。在子公司兼任职务的，不再在子公司另领取薪酬。

3、公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算并予以发放。

4、独立董事出席会议及来公司现场考察的差旅费用，由公司报销。

5、上述薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

6、公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效薪酬：

A、被证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的；

B、因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

C、因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

D、公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

五、薪酬调整

1、薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

2、公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

A、同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据。

B、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。

C、公司盈利状况。

D、组织结构调整。

E、岗位发生变动的个别调整。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议并做出相应调整。

3、经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

4、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。

5、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。

特此公告。

欣旺达电子股份有限公司

董事会

2026年2月12日