

明阳科技（苏州）股份有限公司

2026年度董事、高级管理人员薪酬方案

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。

明阳科技（苏州）股份有限公司（以下简称“公司”）根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》及相关法律、法规和规范性文件的规定，结合经营发展等实际情况，参考行业、地区薪酬水平，制定了2026年度董事、高级管理人员薪酬方案。具体情况如下：

一、2026年度董事、高级管理人员薪酬方案

（一）适用对象

公司董事（包括非独立董事、独立董事）、高级管理人员（包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监）

（二）适用期限 2026年1月1日至2026年12月31日

（三）薪酬结构 公司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。

（四）薪酬标准

1、董事薪酬标准：

（1）非独立董事。在公司担任除董事以外的其他职务的非独立董事（含董事长），薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬不低于年度目标总薪酬的50%。

基本薪酬按月平均发放。

绩效薪酬以月度预发和年度考核评价后支付相结合方式发放。月度预发指每月预发年度应发绩效薪酬的5%。年度考核评价后支付是指年度应发绩效薪酬

的 40%顺延至下一年度，在年度报告披露及绩效评价后核定，多退少补。

中长期激励收入：结合公司长期发展战略，采取股权激励、任期激励等方式实施，具体方案另行制定并履行相关审批程序。中长期激励按激励方案约定发放或行权，任期激励在任期考核后发放。未在公司担任除董事以外的其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

(2) 独立董事。独立董事津贴为 7.14 万元/年，按月发放。

2、高级管理人员薪酬标准：

公司高级管理人员的薪酬基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬不低于年度目标总薪酬的 50%。

基本薪酬按月平均发放。

绩效薪酬中组织绩效薪酬占 40%，与公司整体经营业绩挂钩；岗位绩效薪酬占 60%，与分管业务板块业绩及管理职能履职情况挂钩。绩效薪酬以月度预发和年度考核评价后支付相结合方式发放。月度预发指每月预发年度应发绩效薪酬的 5%。年度考核评价后支付是指年度应发绩效薪酬的 40%顺延至下一年度，在年度报告披露及绩效评价后核定，多退少补。

中长期激励收入：结合公司长期发展战略，采取股权激励、任期激励等方式实施，具体方案另行制定并履行相关审批程序。中长期激励按激励方案约定发放或行权，任期激励在任期考核后发放。

二、审议程序

1、公司于 2026 年 3 月 30 日召开第四届董事会独立董事第九次专门会议，审议《关于<公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案>的议案》，因全体委员回避表决，该议案直接提交公司第四届董事会第十二次会议审议。

2、公司于 2026 年 3 月 30 日，公司召开第四届董事会第十二次会议，审议《关于<公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案>的议案》。因全体董事回避表决，非关联董事不足三人，该议案直接提交 2025 年年度股东会审议。

三、其他说明

1、根据法律、法规和《公司章程》等有关规定，上述高级管理人员薪酬

方案自董事会审议通过之日起生效，董事薪酬方案须提交股东会审议通过后生效。

2、公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，扣除应由公司代扣代缴的个人所得税以及各类社会保险费用等其他款项后，剩余部分发放给个人。

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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。若在 2026 年度内有离任情形的，其绩效薪酬的发放时点及对应比例也须与上述薪酬方案相关规定一致。

4、本方案未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等内部制度规定执行。本方案如与国家日后颁布的法律法规、部门规章、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等内部制度相抵触时，按照有关法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等内部制度的规定执行。

四、备查文件

- 1、《明阳科技（苏州）股份有限公司第四届董事会第十二次会议决议》；
- 2、《明阳科技（苏州）股份有限公司第四届董事会独立董事第九次专门会议决议》。

明阳科技（苏州）股份有限公司

董事会

2026年3月31日