

证券代码：003023

证券简称：彩虹集团

公告编号：2026-014

成都彩虹电器（集团）股份有限公司

关于公司董事、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的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

成都彩虹电器（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）根据《上市公司治理准则》、深圳证券交易所相关监管要求及公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》，结合公司实际情况，制定2026年度公司董事、高级管理人员薪酬方案。现将具体情况公告如下：

一、适用对象

公司全体董事、高级管理人员。

二、薪酬结构与标准

（一）独立董事

实行固定津贴制度，标准为6.00万元/年（税前）。独立董事不享受其他薪酬、社保待遇，行使职权所必需的费用由公司承担。

（二）非独立董事

薪酬由董事津贴+任职报酬组成：

1、董事津贴：董事长7.20万元/年（税前）；其他非独立董事4.80万元/年（税前）。

2、任职报酬：

1) 董事长：实行年薪制，年薪=基本年薪+绩效薪酬+其他津（补）贴。基本年薪税前标准为54万元/年，其中40%为基本年薪考核预留，待年度考核后发放，其余部分按月发放。

绩效薪酬含年终绩效、专项奖励等，单独核算，不占用基本年薪额度，与公司经营业绩、个人履职成效挂钩。绩效类薪酬（含基本年薪考核预留、绩效薪酬）占基本年薪与绩效类薪酬总额比例不低于50%。

2) 外部非独立董事：仅领取董事津贴，另按公司制度领取一定的其他补贴与

专项奖励（如有），不参与年薪制考核。

3)参与日常经营管理的其他非独立董事：除董事津贴外，按公司薪酬与绩效考核管理制度发放薪酬。

兼任高级管理人员的，按高级管理人员薪酬标准执行；兼任其他管理职务的，根据岗位责任及与公司（含子公司）签订的劳动合同约定领取薪酬。

（三）高级管理人员

实行年薪制，结合从业经验、岗位责任、行业薪酬水平等确定。年薪=基本年薪+绩效薪酬+其他津（补）贴。

1、基本年薪：总经理60万元/年；其他高级管理人员25-40万元/年。其中40%为基本年薪考核预留，待年度考核后发放，其余部分按月发放。

2、绩效薪酬：含年终绩效、专项奖励等，对总经理额外设置季节经营考核绩效。绩效类薪酬（含基本年薪考核预留、绩效薪酬）占基本年薪与绩效类薪酬总额比例不低于50%。

三、董事、高级管理人员薪酬发放、考核及其他

（一）发放安排

1、董事津贴、基本年薪固定部分以及其他津贴按月发放。

2、绩效类薪酬：

1)基本年薪考核预留：年度内未出现重大违规或严重违反公司规章制度给公司造成重大损失的，考核后于次年发放。

2)年终绩效：农历春节前预发放一部分，预留不低于20%于绩效评价完成后发放，多退少补。绩效评价由董事会薪酬与考核委员会依据经审计的财务数据开展，评价工作于公司年度报告披露后1个月内完成。

3)季节经营考核绩效（仅总经理适用）：销售季节末考核后发放。

4)专项奖励：针对重大项目、专项任务或特殊指标完成率设置，属于绩效类薪酬组成部分。于项目完成或指标达成后根据综合达成率、经济效益等考核发放，具体方案经薪酬与考核委员会审查、董事会批准后执行。

3、其他津（补）贴：根据工作年限、兼职等情况，按薪酬制度按月发放其他相应津（补）贴。

（二）考核机制

1、考核主体：由董事会薪酬与考核委员会负责组织绩效评价；考核过程中，涉及董事个人评价或薪酬讨论时，该董事需回避。

2、考核指标：

经营绩效考核：以公司季节、年度经营利润等业绩指标为核心。

岗位业绩考核：以个人分管领域重点工作完成率、管理效率、合规经营等履职指标为核心。

（三）特殊情况处理

止付与追索：绩效薪酬的止付、追索及追回机制按《上市公司治理准则》、公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》相关规定执行。

本方案未尽事宜，按《上市公司治理准则》及公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》执行。

四、审议情况

1、2026年4月15日，公司召开第十一届董事会薪酬与考核委员会2026年第一次会议，审议两项年度薪酬方案。《公司董事2026年度薪酬方案》全体委员回避表决，直接提交董事会审议；《公司高级管理人员2026年度薪酬方案》涉及的关联董事回避表决，以4票同意，0票反对，0票弃权的结果审议通过，同意提交公司董事会审议。

2、2026年4月17日，公司召开第十一届董事会第四次会议，审议前述两项薪酬方案。《公司高级管理人员2026年度薪酬方案》涉及的关联董事回避表决后，以7票同意，0票反对，0票弃权的结果审议通过。

《公司董事2026年度薪酬方案》全体董事回避表决，将直接提交公司股东会审议。

成都彩虹电器（集团）股份有限公司

董 事 会

2026年4月21日