

证券代码：920701

证券简称：豪声电子

公告编号：2026-027

浙江豪声电子科技股份有限公司

关于 2026 年度公司董事、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。

浙江豪声电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）根据《公司法》、《上市公司治理准则》等相关法律法规和规范性文件及《公司章程》、《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的相关规定，结合公司的实际经营情况，参考所处行业、所在地区的薪酬水平，制定了 2026 年度董事、高级管理人员的薪酬方案，具体情况如下：

一、2026 年度公司董事、高级管理人员薪酬方案

（一）适用对象

公司 2026 年度任期内的董事、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）薪酬标准

1、公司董事薪酬方案

（1）非独立董事：内部董事的薪酬由基本薪酬、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百分之五十。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，依据公司职务，按月发放；绩效薪酬与公司年度经营业绩相挂钩。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，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。公司内部董事不再另外领取董事津贴。未在公司担任其他职务的外部董事（独立董事除外）不在公司领取报酬。

(2) 独立董事：采取固定独立董事津贴，为每人每年税前 6 万元人民币，按月发放，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

2、公司高级管理人员薪酬方案

公司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百分之五十。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，依据公司职务，按月发放；绩效薪酬与公司年度经营业绩相挂钩。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，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。

二、审议程序

(一) 2026 年 4 月 11 日，公司董事会薪酬与考核委员会召开了第四届董事会薪酬与考核委员会第三次会议，审议了《关于 2026 年度公司董事薪酬方案的议案》，鉴于本议案所有委员均为关联董事，全部回避表决，该议案直接提交第四届董事会第十次会议审议；审议通过了《关于 2026 年度公司高级管理人员薪酬方案的议案》，关联委员徐瑞根回避表决，同意将本议案提交董事会审议。

(二) 2026 年 4 月 21 日，公司召开了第四届董事会第十次会议，审议了《关于 2026 年度公司董事薪酬方案的议案》，全体董事回避表决，该议案直接提交公司 2025 年年度股东会审议；审议通过了《关于 2026 年度公司高级管理人员薪酬方案的议案》，关联董事徐瑞根、陈美林、陈春强、言津回避表决。

三、其他说明

(一) 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。

(二) 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。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。

(三) 董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定扣除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。

(四)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。

(五)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。

四、备查文件目录

(一)《浙江豪声电子科技有限公司第四届董事会第十次会议决议》;

(二)《浙江豪声电子科技有限公司第四届董事会薪酬与考核委员会第三次会议决议》。

特此公告。

浙江豪声电子科技有限公司

董事会

2026年4月22日