

太龙电子股份有限公司

关于 2026 年董事和高级管理人员薪酬与考核方案的公告

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。

太龙电子股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 23 日召开第五届董事会第十次会议，审议通过了《关于 2026 年董事和高级管理人员薪酬与考核方案》，基于谨慎原则，全体董事对该议案回避表决，根据《深圳证券交易所创业板股票上市规则》及《公司章程》等有关规定，本议案需提交公司 2025 年年度股东会审议。现将具体情况公告如下：

一、公司 2026 年董事和高级管理人员薪酬与考核方案

根据《上市公司治理准则》《公司章程》《董事和高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，结合公司实际情况并参考行业、地区薪酬水平，拟定董事和高级管理人员 2026 年度薪酬方案如下：

（一）适用对象：公司全体董事、高级管理人员。

（二）遵循的原则：

1、战略匹配原则：薪酬水平与公司规模、经营业绩匹配，兼顾公司长远利益和持续健康发展目标；

2、岗位价值原则：薪酬水平与岗位职责、履职难度、能力要求相匹配；

3、市场对标原则：参考同地区、同行业上市公司薪酬水平及行业惯例，合理确定薪酬竞争力；

4、合规透明原则：严格遵守国家法律法规、监管规定及公司章程，薪酬决策程序公正、公开、透明；

5、激励约束原则：薪酬发放与公司经营业绩、个人履职考核结果紧密挂钩，实现激励与约束相统一。

（三）公司董事的薪酬与标准：

1、独立董事：公司独立董事仅领取固定津贴 10 万元/年（该标准需经股东会审议通过）。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担，不参与公司内部绩效考核。

2、非独立董事：公司非独立董事同时兼任公司高级管理人员或子公司职务的，按薪酬标准最高的岗位执行，不重复计算薪酬；同时兼任非高级管理人员职务的，按其实际履职的核心岗位薪酬标准领取，不另行领取董事津贴。

（四）公司高级管理人员：高管的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入和其他福利等组成。基本薪酬参考市场同行业薪酬标准，结合考虑公司规模、岗位职责、责任态度、专业能力等因素确定。基本薪酬按月发放，绩效薪酬可采取“按月预发、按年度结算、年终兑现”的方式，具体预发比例、兑现条件由薪酬与考核委员会审核确定；绩效薪酬以个人岗位绩效考核情况、公司经营目标完成情况等为考核基础，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%。

二、其他规定

1、公司的薪酬标准为税前金额。公司将按照国家和公司的有关规定，扣除公司代扣代缴的个人所得税、各类社会保险费用、其他国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

2、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，按其实际任职时间和履职考核情况计算薪酬予以发放。

3、本方案未尽事宜，或者与国家法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》有冲突的，依照有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

三、备查文件

1、《太龙电子股份有限公司第五届董事会第十次会议决议》。

特此公告。

太龙电子股份有限公司

董事会

2026 年 4 月 23 日