

山东亚华电子股份有限公司

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。

山东亚华电子股份有限公司(以下简称“公司”)于2026年4月23日召开第四届董事会第十一次会议，审议通过了《关于董事、高级管理人员薪酬方案的议案》。因公司全体董事对该议案回避表决，该议案直接提交公司2025年年度股东会审议。现将有关情况公告如下：

根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的规定，结合公司实际情况，制定本方案。具体内容如下：

一、适用对象

公司董事（含独立董事、职工代表董事）、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、方案制定及实施程序

本方案由公司董事会薪酬与考核委员会制定，经董事会、股东会审议通过后生效，并授权公司人力行政部和财务部负责本方案的具体实施。

四、薪酬方案

（一）公司董事（含独立董事、职工代表董事）

1、公司董事长、副董事长（如有）的薪酬结合其职务、责任、能力，根据公司规模、风险程度，并参考市场、地区和行业薪资水平确认；

2、在公司任职的非独立董事根据其在公司的实际工作岗位及工作内容，按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，不单独发放董事津贴；

3、公司独立董事在公司领取独立董事津贴：标准为人民币7万元/年（税前），

按月发放，不额外领取薪酬；

4、职工董事薪酬发放根据其岗位按照公司员工薪酬管理办法执行。

（二）公司高级管理人员

公司高级管理人员根据其在公司担任的具体管理职务，按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。

（三）公司非独立董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、福利收入、中长期激励收入等构成，其中绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。

1、基本薪酬：即岗位工资，参考市场同类薪酬标准，综合考虑公司的规模、董事及高级管理人员所承担的责任、风险程度、自身的市场价值及管理 ability 确定，按月发放。

2、绩效薪酬：分为岗位绩效薪酬和组织绩效薪酬两部分，其中组织绩效薪酬占绩效薪酬总额的比例不低于10%，与公司整体经营业绩挂钩。

（1）岗位绩效薪酬：与个人岗位绩效指标达成情况挂钩，按月度或季度考核发放。

（2）组织绩效薪酬：与公司年度经营业绩挂钩，考核指标包括营业收入、净利润等核心指标，在年度报告披露和绩效评价完成后一次性发放。

3、福利收入：包括法定福利和补充福利，法定福利是指国家法律规定的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金等；补充福利是指由公司提供的除法定福利之外的福利，具体按公司相关福利补贴规定执行。

4、中长期激励收入：包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况、行业发展趋势及相关监管政策组织实施，具体方案另行制定并履行相应审批及信息披露程序。

（四）公司董事兼任高级管理人员职务的，或同一人兼有多个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；在控股子公司担任其他职务的，依据控股子公司相关薪酬制度规定领取薪酬。

五、其它说明

（一）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。

（二）上述薪酬均为税前金额，其所涉及的个人应缴纳的有关税费统一由公司代扣代缴。

（三）公司对董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、处分或者解聘职务等处罚。

（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）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。

山东亚华电子股份有限公司董事会

2026年4月25日