

浙江魏华新材料股份有限公司 关于公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、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法律责任。

浙江魏华新材料股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 23 日召开了第五届董事会第五次会议，审议《关于公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案的议案》。鉴于公司全体董事属于本议案利益相关方，基于谨慎性原则，全体董事回避表决。本议案直接提交股东会审议。

根据《公司章程》的规定，结合公司经营发展等实际情况，并参照行业、地区薪酬水平，公司制定了 2026 年度董事、高级管理人员的薪酬方案，具体情况如下：

一、公司董事、高级管理人员薪酬的分配原则

（一）体现收入水平与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调；

（二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小挂钩；

（三）体现绩效优先，体现与公司收益分享、风险共担的价值理念；

（四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

二、公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬标准

（一）非独立董事薪酬标准

1. 兼任具体职务的非独立董事：不单独发放董事津贴，按其所在具体岗位对应的薪酬与考核标准领取报酬。

2. 未兼任具体职务的非独立董事：不在公司领取薪酬或津贴。

（二）独立董事津贴方案

独立董事薪酬采用津贴制，标准为每人每年人民币 10 万元（含税），按季发放。

（三）高级管理人员

在公司担任具体职务的董事和高级管理人员的薪酬由固定薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。董事会薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员的职务和工作性质、工作时间及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的薪酬标准，并提交公司有权机构审议批准后执行。

1.固定薪酬是在公司担任具体职务的董事及高级管理人员履行岗位职责获得的基本报酬及其他补贴、福利和社会保险等。

2.绩效薪酬是在公司担任具体职务的董事及高级管理人员完成业绩考核指标获得的风险责任报酬，根据公司设计的薪酬序列、薪酬等级进行确定。绩效薪酬占比原则上不低于固定薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。年度绩效薪酬应当结合公司、部门业绩达成情况及个人绩效目标达成情况核定，绩效核算方式、发放周期参照公司相关规定执行。

3.中长期激励收入是与中长期考核评价结果相关的收入，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划份额以及公司根据实际情况发放的其他中长期专项奖金、激励或奖励等。具体实施需另行制定专项方案并履行公司有权机构的审批程序。

公司董事、高级管理人员的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。

三、其他说明

1.上述薪酬均为税前金额，公司将在发放时代扣代缴个人所得税及按规定应由个人承担的社会保险、住房公积金等费用。

2.自公司股东会审议通过后生效，直至新的薪酬方案通过后自动失效。

特此公告。

浙江巍华新材料股份有限公司董事会

2026年4月25日