

江西威尔高电子股份有限公司

关于公司 2026 年度董事、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。

江西威尔高电子股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 24 日召开了第二届董事会第十二次会议，会议审议通过了《关于公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的议案》，该议案尚需提交公司股东会审议。

为进一步完善公司董事、高级管理人员的薪酬管理，调动其工作积极性，提高公司的经营管理水平，促进公司的稳定经营和发展，根据《江西威尔高电子股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）《董事会薪酬与考核委员会工作细则》及公司相关制度，结合公司经营实际情况及行业、地区薪酬水平，公司制定了 2026 年度董事、高级管理人员薪酬（津贴）方案，具体如下：

一、适用对象

公司全体董事、高级管理人员。

二、本议案适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

三、方案的制定与程序

本方案由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。

四、薪酬和津贴方案

（一）独立董事津贴方案

领取固定津贴，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事 2026 年度津贴标准为每人 7.2 万元/年（税前）。

（二）非独立董事（包含职工董事）薪酬方案

公司非独立董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。在公

司任职的非独立董事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基本薪酬和绩效薪酬，不另行领取董事津贴。

（三）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。按照其在公司担任的具体管理职务、实际工作绩效并结合公司年度经营业绩等因素综合评定薪酬。

基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责及履职情况确定，按月发放；绩效薪酬与公司年度目标绩效及个人绩效考核指标的完成情况相挂钩，并与公司可持续发展相协调，由公司根据月度、季度、年度绩效考核评价结果发放，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于百分之五十；中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，将依据激励方案要求，结合公司经营情况及相关政策组织实施。整体薪资水平与岗位贡献、承担的责任与风险，以及公司整体经营业绩紧密挂钩。

五、 发放办法

1. 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，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

2. 上述薪酬均为税前金额，其所涉的个人所得税统一由公司代扣代缴。

3. 上述方案中未尽事宜，按照法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

六、 其他规定

1. 上述薪酬方案可根据行业状况及公司生产经营实际情况进行适当调整，公司董事会薪酬与考核委员会负责对本薪酬方案执行情况进行考核和监督。

2. 根据相关法规和《公司章程》的有关规定，公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案尚需提交公司股东会审议通过后实施。

七、 备查文件

1. 第二届董事会第十二次会议决议；
2. 第二届董事会薪酬与考核委员会第七次会议决议。

特此公告。

江西威尔高电子股份有限公司董事会

2026年4月28日