

深圳市同益实业股份有限公司

关于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。

深圳市同益实业股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月24日召开第五届董事会第十五次会议，审议《关于2026年度董事、高级管理人员薪酬方案的议案》。因全体董事对《关于2026年度董事、高级管理人员薪酬方案的议案》回避表决，该议案将直接提交公司2025年度股东会审议。

根据《上市公司治理准则》《公司章程》等有关规定，结合公司所处地区、经营发展等实际情况并参考行业、地区薪酬水平，制定了2026年度公司董事、高级管理人员薪酬方案。具体如下：

一、适用对象

公司董事（包括非独立董事、独立董事）、高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员）。

二、适用期限

2026年1月1日至2026年12月31日

三、公司董事薪酬/津贴方案

为进一步规范公司董事的绩效考核与薪酬管理，建立有效的激励与约束机制，促使董事勤勉尽责，推动公司效益增长及可持续发展，公司董事会薪酬与考核委员会基于公司实际情况，综合考虑行业及地区的薪酬水平、董事的职务贡献等因

素，拟定了董事薪酬/津贴方案，具体内容如下：

（一）非独立董事

不在公司担任除董事以外职务的非独立董事津贴为人民币 10 万元/年(含税)，按月平均发放。

在公司兼任高级管理人员或其他岗位职务的非独立董事，其薪酬构成与绩效考核按照所担任的职务依据高级管理人员薪酬管理执行，不另外就董事职务在公司领取额外的董事津贴。

（二）独立董事

独立董事津贴为人民币 9 万元/年（含税），按月平均发放。

四、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，基本薪酬参考市场同类薪酬标准，按工作岗位、工作成绩、贡献大小及权责相结合等因素确定，并按月发放。绩效薪酬以绩效导向为核心，根据公司经济效益、部门业绩指标达成情况及个人的工作业绩表现等因素综合评估，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。

为有效激励高级管理人员，可在月度、季度、半年度或年度结束后，基于审慎的原则进行提前预发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后结算支付，多退少补。中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

整体而言，高级管理人员的薪资水平与其岗位贡献、承担责任、风险和公司整体经营业绩挂钩。

五、其他说明

1、上述薪酬/津贴为税前金额，其所涉及的个人应缴纳的有关税费统一由公

司代扣代缴。

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，按其实际任期计算并予以发放。

六、备查文件

1、第五届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第一次会议决议；

2、第五届董事会第十五次会议决议。

特此公告。

深圳市同益实业股份有限公司

董事会

二〇二六年四月二十八日