

维信诺科技股份有限公司

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，无虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

维信诺科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 28 日召开第七届董事会第三十二次会议，审议通过了《关于 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的议案》。基于谨慎性原则，全体董事对本议案均回避表决，本议案将直接提交公司 2025 年年度股东会审议，本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议，基于谨慎性原则，全体委员回避表决。现将有关情况公告如下：

依据《上市公司治理准则》《公司章程》和《董事会薪酬与考核委员会工作细则》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，结合公司实际情况及行业、地区的薪酬水平和职务贡献等因素，公司制定了 2026 年度董事、高级管理人员的薪酬方案，具体方案如下：

一、 适用对象

本薪酬方案适用于公司董事（含职工代表董事）、高级管理人员。

二、 适用期限

董事薪酬方案经 2025 年度股东会审议通过之日起生效，至新的薪酬方案履行审批程序及执行之日失效。

高级管理人员薪酬方案经第七届董事会第三十二次会议审议通过之日起生效，至新的薪酬方案履行审批程序及执行之日失效。

三、 薪酬标准

1、董事薪酬方案

（1）非独立董事

公司非独立董事同时兼任高级管理人员的，按其所在的岗位及所担任的具体职位以及与公司（包括子公司）签订的合同领取相应的薪酬，参照高级管理人员薪酬方案执行；

非独立董事不在公司担任任何工作职务的，不领取薪酬。

(2) 独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，每年给予固定津贴 16 万元（税前）。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

2、高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员的薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励三部分组成，具体如下：

1、基本薪酬：根据职位价值、个人责任与能力、市场薪酬水平等因素确定，按月发放。

2、绩效薪酬：以个人年度绩效考核完成情况为基础，与公司年度经营绩效挂钩，年终根据当年考核结果发放，其中一定比例的绩效薪酬在公司年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬和绩效薪酬总额的 50%。

3、中长期激励：公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家相关法律法规等另行确定。上述绩效薪酬、中长期激励的确定和支付应当以绩效考核评价为重要依据。

四、 其他规定

1、上述薪酬均为税前金额，应缴纳的个人所得税由公司按税法规定统一代扣代缴。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、如公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬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。

3、公司董事、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。

4、本方案未尽事宜，按照国家法律法规、规范性文件和《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等内部制度规定执行。本方案如与国家日后颁

布的法律法规、部门规章、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等内部制度相抵触时，按有关法律、行政法规、部门规章或其他规范性文件执行。

特此公告。

维信诺科技股份有限公司董事会

二〇二六年四月二十九日