

深圳通业科技股份有限公司

关于公司 2026 年度董事及高级管理人员

薪酬（津贴）方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

为了进一步完善深圳通业科技股份有限公司（以下简称“公司”）激励约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司经营管理水平，确保公司发展战略目标的实现，结合公司实际情况并参照行业薪酬水平，公司制定了 2026 年度董事和高级管理人员薪酬（津贴）方案，并于 2026 年 3 月 26 日召开第四届董事会第十三次会议，审议了《关于公司 2026 年度董事及高级管理人员薪酬（津贴）方案的议案》，该议案已经公司第四届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第一次会议审议。全体董事对该议案审议回避表决，该议案尚需提交公司 2025 年年度股东会审议。现将具体情况公告如下：

一、适用对象

公司董事及高级管理人员。

二、薪酬期间

2026年1月1日至2026年12月31日。

三、薪酬（津贴）方案

（一）公司董事人员薪酬（津贴）

1、在公司任职的非独立董事，在公司经营管理岗位任职或承担经营管理职能的，根据其工作岗位和工作职责，按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，包括基本薪酬、绩效薪酬，其中，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%，并分为月度绩效和年度绩效两部分：月度绩效根据公司制

定的月度绩效指标达成情况发放；年度绩效与公司整体经营业绩挂钩，在年度报告披露及绩效评价后支付。

在公司任职的非独立董事不另行领取董事薪酬。未在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。

2、公司独立董事在公司领取独立董事津贴，2026年独立董事津贴为8万元/人/年（含税），按季度发放，独立董事为公司事项所发生的差旅费等按公司规定据实报销。

（二）高级管理人员薪酬

公司高级管理人员根据其担任的具体管理职位，按公司相关薪酬规定领取薪酬，包括基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励等。其中，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%，并分为月度绩效和年度绩效两部分：月度绩效根据公司制定的月度绩效指标达成情况发放；年度绩效与公司整体经营业绩挂钩，在年度报告披露及绩效评价后支付。

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。

四、 其他事项

（一）公司董事及高管人员因换届、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（津贴）涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴；

（三）上述薪酬方案尚须提交股东会审议通过方可生效。

五、 备查文件

- 1、 第四届董事会第十三次会议决议；
- 2、 第四届董事会薪酬与考核委员会2026年第一次会议决议。

特此公告。

深圳通业科技股份有限公司董事会

二〇二六年三月二十七日