

安徽芯瑞达科技股份有限公司

关于 2026 年度董事、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的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

安徽芯瑞达科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月21日召开了第四届董事会第二次会议，审议通过了《关于2026年度董事薪酬（津贴）方案的议案》《关于2026年度高级管理人员薪酬方案的议案》。其中，全体关联董事对《关于2026年度董事薪酬（津贴）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。为充分调动董事和高级管理人员的积极性与责任感，确保公司发展战略目标的实现，根据《上市公司治理准则》的有关规定，结合行业状况和公司年度经营情况，公司制订了《2026年度董事、高级管理人员薪酬（津贴）方案》。现将具体情况公告如下：

一、适用对象

公司第四届董事会董事、高级管理人员。

二、适用期限

董事薪酬（津贴）方案经公司股东会审议通过后生效，至新的董事薪酬（津贴）方案通过后自动失效；高级管理人员薪酬方案经公司董事会审议通过后生效，至新的高级管理人员薪酬方案通过后自动失效。

三、薪酬（津贴）标准

（一）董事薪酬（津贴）方案

1、非独立董事薪酬方案

- 兼任高级管理人员的非独立董事：按高级管理人员薪酬标准执行；
- 不兼任高级管理人员的非独立董事：其薪酬根据在公司实际承担的岗位职责、工作量及贡献度确定，由薪酬委员会提出建议，提交股东会审议批准；
- 不在公司担任任何职务的非独立董事：不领取薪酬。

2、独立董事津贴方案

公司独立董事的津贴为每年人民币6万元（含税），按月平均发放。

（二）高级管理人员薪酬方案

高级管理人员的薪酬由以下三部分构成，具体比例根据岗位特性及公司战略动态调整：

（1）基本薪酬：占比约30%-50%，根据所任职位的价值、责任大小、能力要求及市场薪酬水平确定，按月发放，保障其基本生活需求；

（2）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%，与公司年度经营指标（如营业收入、净利润、净资产收益率等）完成情况及个人绩效考核结果挂钩，年终根据考核结果发放。其中，不低于50%的绩效薪酬需在公司年度报告披露且经审计后支付，以强化业绩真实性与长期责任；

（3）中长期激励：公司为高级管理人员提供多元化的中长期激励工具（如股票期权、限制性股票、员工持股计划等），具体方案需符合《上市公司股权激励管理办法》等监管要求，经股东会审议通过后实施。中长期激励旨在绑定核心团队与公司长期利益，引导关注公司可持续发展。

四、其他规定

1、上述薪酬（津贴）金额均为税前金额，公司将按照法律规定代扣代缴个人所得税。

2、董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期及实际绩效计算应发薪酬（含绩效奖金、津贴等），经薪酬委员会审核后发放。

3、本薪酬（津贴）方案未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件的规定执行。本薪酬（津贴）方案如与日后实行的法律法规、规范性文件相抵触时，按照有关法律法规、规范性文件执行。

五、备查文件

1、安徽芯瑞达科技股份有限公司第四届董事会第二次会议决议。

特此公告。

安徽芯瑞达科技股份有限公司董事会

2026年4月22日