

厦门力鼎光电股份有限公司

关于董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案

厦门力鼎光电股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 13 日召开的第三届董事会第十九次会议审议通过了《关于董事、监事和高级管理人员薪酬的议案》，董事会确认了公司董事、监事及高级管理人员 2025 年度薪酬执行情况，并批准了董事及高级管理人员 2026 年度薪酬方案，根据《上市公司治理准则》《公司章程》以及《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等有关规定，现将董事及高级管理人员 2026 年度薪酬方案披露如下：

一、2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案

（一）独立董事在公司实行津贴制度，津贴标准为 6 万/年（税前），按月平均发放。独立董事因出席公司董事会和股东会的异地差旅费及依照《公司章程》行使职权时所须的其他费用，由公司承担。

（二）在公司内部任职的非独立董事和高级管理人员的薪酬由标准月薪固定薪资、月度浮动绩效和年终浮动绩效构成，其中，绩效薪酬占比原则上不低于固定薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

固定薪资包括基本薪酬、岗位薪酬，固定薪资原则上不宜变动，如有变化应按所担任职务、工作能力、公司内部薪资标准规定等综合协商确定。

绩效考核应当结合公司业绩、个人所承担的绩效任务达标情况、公司规范治理情况、个人奖惩情况等维度。对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，经董事长批准后，其绩效薪酬可以不与公司经营业绩挂钩。

月度浮动绩效薪酬由公司人力资源部门结合个人月度考核情况、奖惩情况等维度按月组织发放。

年终浮动绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。考虑国内企业在春节前发放年终习惯的普遍性，如若公司年度报告披露在春节假期之后的，则公司在会计年度结束后、春节假期前，可以根据公司整体预估业绩和个人考核完成情况进行初步核算后，预发部分年终浮动绩效

薪酬，最终绩效薪酬应以年度报告披露后的绩效评价结果核定，采取多退少补，但发生以下情形不适用春节预发规定：

- 1、预计公司较上一会计年度由盈利转为亏损；
- 2、预计公司较上一会计年度净利润预估下滑超过 50%；
- 3、年度审计会计师预告可能存在出具非标准无保留意见报告；
- 4、公司因涉嫌证券期货违法犯罪，被中国证监会立案调查或者被司法机关立案侦查；
- 5、公司可能触及上海证券交易所业务规则规定的退市情形；
- 6、发生《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》规定的须薪酬止付追索情形。

（三）未在公司内部任职的非独立董事（即外部董事）领取固定津贴，原则上，年度津贴金额不宜超过在内部任职的非独立董事年度薪酬，具体金额授权董事长在此范围内与其协商确定。

（四）公司可以根据经营情况和市场情况，针对非独立董事、高级管理人员采取中长期激励措施，包括股权激励、员工持股计划等，具体方案根据相关法律法规由公司另行确定。

二、其他事项

（一）本方案适用期限：2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日

（二）董事、高级管理人在年末前离任且未继续在公司担任其他职务的，则公司无义务向其发放年终浮动绩效。

（三）上述津贴、薪酬均为税前金额，公司按国家和公司的有关规定代扣代缴或预扣预缴个人所得税、各类社会保险、住房公积金等费用，剩余部分发放给个人。

（四）公司董事、高级管理人员参加公司董事会会议、董事会专门委员会会议、股东会会议及依法履行公司事务的相关交通、餐饮、住宿费用由公司承担，公司承担的额度应遵守内部相关费用报销制度。

（五）本方案未尽事宜依照《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》及公司内部其他薪酬制度执行。

三、程序及说明

（一）本方案不构成公司对董事、高级管理人员的选任或聘用承诺，选任、聘用及任免依照《公司法》《上海证券交易所股票上市规则》及《公司章程》规定。

（二）本方案内董事薪酬方案尚需股东会审议决定，未兼任董事的高级管理人员薪酬方案已经董事会批准，需向股东会说明。

厦门力鼎光电股份有限公司董事会

2026年4月13日