

欣龙控股（集团）股份有限公司

2026 年度高级管理人员薪酬方案

为规范公司董事、高级管理人员薪酬管理，公司制定了《董事、高级管理人员薪酬管理制度》，该制度尚须经本次董事会审议通过，待提交公司股东会审议通过后方能生效。根据《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》（待审议通过）等公司制度的规定，结合公司经营规模，并参照地区、行业薪酬水平等实际情况，公司制定了 2026 年度高级管理人员薪酬方案。具体情况如下：

一、适用对象

本薪酬方案适用于公司高级管理人员。

二、适用期限

本薪酬方案经第九届董事会第五次会议审议通过且《董事、高级管理人员薪酬管理制度》审议通过后生效，至新的薪酬方案审议通过后失效。

三、薪酬方案

（一）薪酬构成

公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，其中绩效薪酬占年度基本薪酬与绩效薪酬之和的比例原则上不低于 50%。

（二）薪酬构成的具体确定方式：

1、基本薪酬：公司根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定；

2、绩效薪酬：高级管理人员绩效薪酬与其任职岗位考核、公司经营目标任务、专项工作完成情况、重点建设项目完成情况等相挂钩，具体按照公司内部相关规定执行。

3、中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

（三）薪酬发放

公司高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据其在公司担任的具体管理职务，按公司内部相关规定定期进行考评并发放。绩效薪酬中的一定比例需在年度报告披露和绩效评价后支付。

四、其他说明

（一）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则统一代扣代缴。公司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。

（二）除上述薪酬方案以外，公司可以根据经营情况和市场情况，对董事、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、法规视公司经营情况另行确定。

（三）本方案未尽事宜，按照国家法规、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本方案如与国家日后颁布的

法规、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》相抵触时，按照有关法规、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行。

欣龙控股（集团）股份有限公司

董 事 会

2026 年 4 月 16 日