

凤形股份有限公司

关于2026年度董事、高级管理人员绩效薪酬考核方案的公告

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。

凤形股份有限公司（以下简称“公司”）根据《上市公司治理准则》等法律法规及《公司章程》《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》的相关规定，结合公司实际情况，拟定了2026年度董事、高级管理人员薪酬方案，具体方案如下：

一、适用对象

公司全体董事、高级管理人员。

二、适用期限

2026年1月1日至2026年12月31日。

三、绩效薪酬考核方案

（一）董事薪酬方案

1、独立董事津贴

每月给予固定津贴，按1万元（税前）发放，独立董事履行职务发生的费用由公司实报实销；

2、非独立董事

（1）在公司任职的，根据其在公司担任的具体职务确定薪酬待遇（具体参考高级管理人员绩效薪酬考核方案）

（2）非独立董事未在公司任职的，不领取薪酬。

（二）高级管理人员薪酬方案

1、公司管理团队成員

包括董事长兼总裁、副总裁、财务总监、董秘。

2、薪酬构成

公司管理团队实行年薪制，年薪由基本薪酬、绩效薪酬组成；

(1) 年薪总额构成

(i) 基本薪酬：即基本年薪，占年薪总额的 50%，按月发放；

(ii) 绩效薪酬：即绩效年薪，绩效年薪基数为年薪的 50%。

①绩效年薪的算法

绩效年薪=绩效年薪基数*考核系数

考核系数=组织绩效系数*50%+个人考核绩效系数*50%

②绩效年薪的发放：经董事会/股东会审议生效后，分两期发放。

(2) 年薪的标准

职务系数：以总裁年薪系数为 1，确定公司管理团队各成员的年薪范围。根据管理团队其他成员按照分工职责不同，确定不同的职务系数，具体如下：

职务	董事长兼总裁	副总裁	董秘	财务总监
职务系数	1.25	0.7	0.75	0.75

(3) 组织绩效，公司整体考核指标包括以下内容：

①核心的财务指标；②战略与长期价值；③上市公司专项指标；④合规与风控。

(4) 个人绩效

①董事长（兼总裁）的个人绩效

董事长（兼总裁）全面负责公司整体经营管理工作，其个人绩效与公司整体业绩深度绑定。为体现权责对等，其个人绩效考核结果将直接等同于公司年度组织绩效考核结果

②其他管理团队的个人绩效

副总裁、董秘、财务总监等成员基于公司战略分解与各自分管领域的核心职责进行差异化设定个人考核指标。

(5) 超额激励

公司高级管理人员年度绩效考核方案中设有超额业绩奖励，作为绩效薪酬的组成部分，以公司当年考核净利润超额完成年度目标值为前提。同时超额奖励的具体发放对象、发放金额及支付安排，由董事会薪酬与考核委员会拟定并审核，经董事会审议批准后实施，涉及董事薪酬的，须一并提交股东会审议批准。当年考核净利润未达到年度目标值或未实现超额完成的，不触发该项奖励。

四、其他说明

1、公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从薪酬中扣除（或代扣代缴）个人所得税、各类社会保险费用、公积金等由个人承担的部分。

2、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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并按本方案发放。

3、上述方案中未尽事宜，按照国家法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

特此公告。

凤形股份有限公司

董事会

二〇二六年九月二十八日