

宁波震裕科技股份有限公司

关于公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案的公告

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

宁波震裕科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 21 日召开第五届董事会第十二次会议，分别审议了《关于公司董事 2026 年度薪酬方案的议案》《关于公司高级管理人员 2026 年度薪酬方案的议案》，因全体关联董事回避表决，上述董事薪酬方案直接提交公司 2025 年年度股东会审议。现将具体情况公告如下：

一、适用对象

公司的董事、高级管理人员。

二、适用期限

本次董事薪酬方案适用期限自公司 2025 年年度股东会审议通过之日起至新的薪酬方案审批通过之日止；本次高级管理人员薪酬方案适用期限自公司第五届董事会第十二次会议审议通过之日起至新的薪酬方案审批通过之日止。原薪酬方案自新的薪酬方案生效起自动失效。

三、薪酬方案

1、董事薪酬（津贴）方案

（1）独立董事薪酬采取固定津贴制，独立董事的津贴为人民币 8 万元/年（税前），津贴标准经股东会审议通过后按月发放；除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费，以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（2）非独立董事

在公司担任具体职务或承担经营管理职能的非独立董事依据其所处岗位、工作年限和工作职责，按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，薪酬方案参考高级管理人员薪酬方案执行，不另行领取董事津贴。

2、高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员的年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）等构成。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%，根据公司实际情况，绩效薪酬分为月度绩效薪酬和年度绩效薪酬，其中月度绩效薪酬和年度绩效薪酬分别不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 20%和 30%。公司高级管理人员的年度基本薪酬根据其管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平综合确定。公司高级管理人员的年度绩效薪酬以公司绩效评价标准、程序、主要评价体系、奖励和惩罚、年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，年度绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，年终根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果发放，公司确定一定比例的年度绩效薪酬或者股权激励在年度报告披露和绩效评价后发放，年度绩效评价依据经审计的财务数据开展。

四、其他规定

1、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、新任或者因工作需要发生职务、岗位变动的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

2、公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

五、备查文件

- 1、第五届董事会第十二次会议决议；
- 2、第五届董事会薪酬与考核委员会第五次会议决议。

特此公告。

宁波震裕科技股份有限公司董事会

2026年4月23日