

浙江博菲电气股份有限公司

2025 年度董事、高级管理人员薪酬情况及

2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案

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。

浙江博菲电气股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 27 日召开第三届董事会第二十七次会议，审议《关于确认公司董事 2025 年度薪酬及 2026 年度薪酬方案的议案》，全体董事回避表决，将直接提交公司 2025 年度股东会审议；审议通过了《关于确认公司高级管理人员 2025 年度薪酬及 2026 年度薪酬方案的议案》。现将具体情况公告如下：

一、2025 年度董事、高级管理人员薪酬情况

根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规以及《公司章程》《董事和高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，及 2025 年度完成的实际业绩，公司对董事和高级管理人员进行了考核，并确定了 2025 年度董事和高级管理人员薪酬共计 543.61 万元（不包括股权激励等非现金薪酬、归属于以前年度的应发未发薪酬），具体详见公司《2025 年年度报告》相关章节披露内容。

二、2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案

为充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司经营效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规以及《公司章程》等规定，结合公司实际情况，并参考行业、地区薪酬水平，公司董事、高级管理人员 2026 年薪酬方案如下：

（一）适用对象

公司第三届董事、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）薪酬标准

1、独立董事

公司独立董事采用津贴制，2026年度津贴为7.2万元/年（税前），按月发放。

2、在公司任职的非独立董事（含职工董事，下同）和高级管理人员

公司非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分构成。其中浮动绩效薪酬占比不低于固定基本薪酬与浮动绩效薪酬总额的百分之五十。

基本薪酬：由董事会薪酬与考核委员会结合行业及地区薪酬水平、岗位职责，按照公司相关薪酬管理制度确定，按月发放。

绩效薪酬：根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放，其中一定比例的绩效薪酬依据经审计的财务数据在年度报告披露和绩效评价后发放。

中长期激励收入：指与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划以及公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。具体方案由公司根据相关法律法规另行制定。

三、其他

（一）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，薪酬按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

（二）上述薪酬均为税前金额，由公司代扣代缴个人所得税及各类社会保险费用等其他款项。

（三）公司董事和高级管理人员参加公司相关会议或履行相关职责产生的相关费用均由公司承担。

四、董事会薪酬与考核委员会审议情况

2026年4月17日，公司召开第二届薪酬与考核委员会第七次会议，会议审议了《关于确认公司董事2025年度薪酬及2026年度薪酬方案的议案》，全体委员回避表决；审议通过了《关于确认公司高级管理人员2025年度薪酬及2026年度薪酬方案的议案》，董事会薪酬与考核委员会认为：高级管理人员绩效考核充分考虑了公司所处的行业、地区的薪酬水平、公司的经营业绩以及高级管理人

员的职责，较好地兼顾了激励与约束机制，有利于督促高级管理人员勤勉尽责，提升工作业绩，从而进一步提升公司经营效益，促进公司持续、稳定发展。公司高级管理人员薪酬方案的制定与执行程序，符合相关法律法规、《公司章程》及《董事和高级管理人员薪酬管理制度》的规定，不存在损害公司、股东利益的情况。因此，我们一致同意将该议案提交董事会审议。

五、备查文件

1. 第三届董事会第二十七次会议决议；
2. 董事会薪酬与考核委员会会议决议。

特此公告

浙江博菲电气股份有限公司

董事会

2026年4月28日