

宁波能之光新材料科技股份有限公司

关于 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

宁波能之光新材料科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步规范公司董事、高级管理人员的薪酬管理，激励和约束董事、高级管理人员勤勉尽责履职，根据《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》及相关法律法规的规定，结合公司经营发展实际，公司董事、高级管理人员薪酬方案如下：

一、2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案

（一）适用对象

公司 2026 年度任期内的董事、高级管理人员。其中，董事包含：独立董事、外部董事、内部董事；高级管理人员包含：总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

（二）适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

（三）薪酬构成

1. 独立董事：实行固定津贴制度，无其他薪酬构成，不参与公司绩效考核及中长期激励。

2. 外部董事：除公司股东会另行作出决议外，不发放任何董事职务津贴及薪酬，无其他薪酬构成。

3. 内部董事、高级管理人员：实施“年薪制”，年薪由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励（任期激励）组成。

核心薪酬比例要求：内部董事、高级管理人员的薪酬结构中，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%。

（四）薪酬、津贴发放标准及相关规定

1. 独立董事：2026 年度，公司独立董事的津贴标准为 9 万元（含税）/ 年，按月发放；独立董事出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照法律法规和《公司章程》行使职权所需的其他合理费用，由公司据实报销。

2. 外部董事：不在公司领取任何薪酬、津贴，其履行董事职责产生的合理差旅费由公司据实报销。

3. 内部董事：按照其在公司担任的具体经营管理职务及公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》相关规定核算薪酬，其基本薪酬结合所任职务的岗位重要性、个人能力、履职情况等因素，结合行业及地区薪酬水平确定，按月固定发放；绩效薪酬和中长期激励根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。在年度报告披露及绩效评价完成后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

4. 高级管理人员：按照其在公司担任的具体经营管理职务及公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定核算薪酬；基本薪酬结合岗位价值、教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等因素确定，按月固定发放；绩效薪酬和中长期激励以公司经营目标为考核基础，根据实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定，在年度报告披露及绩效评价后发放，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

（五）通用规定

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的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

2. 上述薪酬、津贴金额均为税前收入，涉及的个人所得税、社会保险费用、住房公积金等，由公司统一代扣代缴。

3. 公司董事、高级管理人员若出现被证券交易所公开谴责、重大违法违规、严重损害公司利益等情形（《董事、高级管理人员薪酬管理制度》第十二条所列情形），公司将根据《董事、高级管理人员薪酬管理制度》第五章“薪酬的止付追索”予以重新考核并相应追回超额发放部分。

二、审议程序

(一) 2026年4月18日, 公司召开第三届董事会薪酬与考核委员会第三次会议, 审议《关于2026年度董事、高级管理人员薪酬方案的议案》, 因薪酬与考核委员会全体委员均需对薪酬方案回避表决, 会议同意将该议案提交董事会审议。

(二) 2026年4月18日, 公司召开第三届董事会第二十三次会议, 审议《关于2026年度董事、高级管理人员薪酬方案的议案》, 全体董事均为关联董事须回避表决, 因非关联董事不足三人, 本议案直接提交股东会审议。

三、生效与解释

本方案尚需提交公司股东会审议, 经股东会审议通过后正式生效, 公司将授权人事行政部与财务部负责本方案的具体实施。

本方案由公司董事会负责解释。未尽事宜, 按国家有关法律、法规、规范性文件和《宁波能之光新材料科技股份有限公司章程》《宁波能之光新材料科技股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》等规定执行。

四、备查文件

(一) 《宁波能之光新材料科技股份有限公司第三届董事会薪酬与考核委员会第三次会议决议》;

(二) 《宁波能之光新材料科技股份有限公司第三届董事会第二十三次会议决议》。

宁波能之光新材料科技股份有限公司

董事会

2026年4月20日