

证券代码：300333

证券简称：兆日科技

公告编号：2026-008

深圳兆日科技股份有限公司

关于董事、高级管理人员 2025 年度薪酬、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。

根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等相关法律、法规规范性文件以及公司《董事和高级管理人员薪酬管理制度》的规定，深圳兆日科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 22 日召开第五届董事会第十六次会议，审议通过了《关于董事 2025 年度薪酬、2026 年度薪酬方案的议案》、《关于高级管理人员 2025 年度薪酬、2026 年度薪酬方案的议案》，具体情况公告如下：

一、董事、高级管理人员 2025 年度薪酬

根据公司2024年度股东大会审议通过的董事、高级管理人员2025年度薪酬方案：2025年度，在公司任职的董事和高级管理人员根据其具体管理职务领取薪金，不在公司担任实际管理职务的董事薪酬实行津贴制。

2025年度公司董事、高级管理人员共8名，公司共支付董事、高级管理人员薪酬538.12万元，人均薪酬67.27万元，同比下降1.91%。2025年度归属于母公司股东的净利润为-1,815.58万元，较上年同期亏损收窄62.27%。公司董事、高级管理人员薪酬变化结合了公司的实际经营情况，符合业绩联动要求，并与公司所处行业及地区的薪酬水平相匹配。有关董事、高级管理人员薪酬的具体情况请查阅公司《2025年年度报告》的第四节中的“董事、高级管理人员薪酬情况”。

二、董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案

（一）董事 2026 年度薪酬方案

1、非独立董事 2026 年薪酬及津贴方案

（1）内部董事：在公司担任具体职务的非独立董事全部薪酬由基本薪酬、

绩效薪酬构成，薪酬水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩。其中，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。基本薪酬要参考市场同类薪酬标准，结合考虑职位、责任、能力等因素确定。公司董事薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

(2) 外部董事：不在公司担任实际管理职务的董事薪酬实行津贴制，具体标准为 12 万元/年（含税）；参加公司股东会、董事会、董事会专门委员会等会议，往返公司交通费、住宿费和开展调研活动等事务性费用由公司承担。

2、独立董事 2026 年津贴方案

独立董事实行独立董事津贴制，具体标准 12 万/年（含税）；独立董事参加公司股东会、董事会、董事会专门委员会等会议，往返公司交通费、住宿费和开展调研活动等事务性费用由公司承担。

(二) 高级管理人员 2026 年度薪酬方案

公司高级管理人员根据其在公司担任的具体管理职务、实际工作绩效、公司经营业绩情况，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬组成，其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百分之五十。

(一) 基本薪酬：基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，不进行考核，按月发放；

(二) 绩效薪酬：根据公司全年经营目标完成情况及个人年度工作目标达成情况综合考评后确定。

公司高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

(三) 其他相关事项

1、公司不设薪酬与考核委员会，以上事项已经过独立董事专门会议审议。第五届董事会第六次独立董事专门会议意见：公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案符合有关法律法规和《公司章程》的规定。公司薪酬方案是依据公司所处行业和地区的薪酬水平，结合公司实际经营情况制定的，不存在损害公司及股东利益的情形，有利于公司的长远发展。第五届董事会第六次独立董事专门会

议回避了有关独立董事 2026 年津贴方案的表决。

2、董事 2026 年度薪酬方案尚需公司 2025 年度股东会审议，审议通过后，授权公司人力资源部和财务部负责具体实施 2026 年董事、高级管理人员的薪酬方案；

3、上述薪酬均为税前金额，其所涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

4、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，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

5、在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员基本薪酬为年度的基本报酬，按月发放；绩效薪酬根据公司相关考核制度考核发放。不在公司担任具体职务的非独立董事和独立董事津贴按月平均发放，无须考核。

6、公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

7、适用期限：董事 2026 年度薪酬方案经股东会审议通过后生效，至新的薪酬方案通过日止。高级管理人员 2026 年度薪酬方案经董事会审议通过后生效，至新的薪酬方案通过日止。

特此公告

深圳兆日科技股份有限公司

董事会

2026 年 4 月 23 日