

上海儒竞科技股份有限公司

关于 2026 年度董事、高级管理人员薪酬（津贴）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。

上海儒竞科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 24 日召开第二届董事会第十三次会议，审议了《关于公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬（津贴）方案的议案》，该议案尚需提交公司 2025 年年度股东会审议。现将有关情况公告如下：

一、董事、高级管理人员薪酬（津贴）方案

根据《公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件的规定，结合公司实际经营情况，并参照所处行业、地区薪酬水平，公司制定了 2026 年度董事、高级管理人员薪酬（津贴）方案。具体内容如下：

（一）适用对象

公司董事、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（津贴）标准及发放方法

1、独立董事

独立董事津贴标准为人民币 10 万元/年（税前），按月发放。

2、非独立董事

在公司任职的非独立董事按照其在公司的实际工作岗位及工作内容领取薪酬，不单独发放董事薪酬（津贴）。未在公司任职的非独立董事薪酬（津贴）为 10 万元/年（税前），无绩效薪酬和中长期激励收入等。

3、高级管理人员

公司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等组成。

基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位职责、履职情况及市场薪酬行情等因素确定，基本薪酬按月准时发放。

为有效激励高级管理人员工作积极性，绩效薪酬以绩效导向为核心，根据公司年度经营业绩情况、部门业绩指标达成情况及个人岗位绩效考核情况等因素综合评估，可以在月度、季度、半年度、年度结束后基于审慎的原则进行提前预发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，多退少补，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。根据公司考核结果，绩效薪酬可递延发放。

中长期激励收入指对公司中长期经营业绩贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，由公司根据实际情况制定激励方案。

4、在公司任职的非独立董事、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等组成，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 50%。

（四）其他规定

1、上述薪酬（津贴）为税前金额，其所涉及的个人应缴纳的有关税费统一由公司代扣代缴。

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，符合薪酬（津贴）发放条件的，按其实际任期计算并予以发放。

3、在本薪酬（津贴）方案执行期限内，新增的董事或高级管理人员的薪酬（津贴）按照本方案执行。

4、公司可根据行业状况及公司生产经营实际情况对董事、高级管理人员薪酬（津贴）进行适当调整。

二、履行的审议程序情况

公司于 2026 年 4 月 13 日、2026 年 4 月 24 日分别召开第二届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第二次会议、第二届董事会第十三次会议，审议了《关于公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬（津贴）方案的议案》，鉴于本议案涉及全体董事薪酬，全体董事回避表决，该议案直接提交公司股东会审议。

三、备查文件

- 1、第二届董事会第十三次会议决议；
- 2、第二届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第二次会议决议。

特此公告。

上海儒竞科技股份有限公司董事会

2026 年 4 月 28 日