

大富科技（安徽）股份有限公司 关于 2026 年度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。

大富科技（安徽）股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 23 日召开第六届董事会第十次会议，审议通过了《关于 2026 年度高级管理人员薪酬方案的议案》。现将相关事项公告如下：

为了充分调动公司高级管理人员的积极性和创造性，提高经营管理水平，促进公司稳健、有效发展，根据国家有关法律、法规及《公司章程》的有关规定，公司生产经营实际情况并参照行业及地区薪酬水平，制订公司高级管理人员的薪酬方案。具体方案如下：

一、本方案适用对象

本方案所称的高级管理人员指《公司章程》中载明的公司经理、执行副总裁、董事会秘书、财务总监、总工程师等董事会聘任的高级管理人员。

二、本方案适用期限

本方案适用期限为 2026 年 1 月 1 日——2026 年 12 月 31 日

三、本方案遵循以下原则

1. 体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，按工作岗位的内容等因素确定岗位薪酬标准，同时与外部薪酬水平相符。
2. 体现责权利对等的原则，薪酬与岗位重要性、工作量、承担责任相符，保持公司薪酬的吸引力及在市场上的竞争力。
3. 体现激励与约束并重原则，薪酬应与公司当年度公司经营业绩挂钩。

四、高级管理人员薪酬标准

公司高级管理人员根据其在公司担任的具体管理职务，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（若有）等组成，其中，基本薪酬按照公司管理员工资标准及考核办法执行，绩效薪酬方案如下：

1. 绩效薪酬额度设定：高级管理人员年度绩效薪酬额度按照公司经营情况、高级管理人员的任职岗位等因素设定，绩效薪酬额度占比不低于全年基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。设定的绩效薪酬额度根据具体情况在必要时进行调整。
2. 绩效薪酬计算：每年的绩效薪酬根据高级管理人员绩效薪酬额度、公司经营业绩完成情况和高级管理人员的年度考核结果进行计算。

公司将根据实际经营情况确定高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

五、薪酬方案的执行

1. 公司人力资源部、财务部、董事会办公室配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。
2. 高级管理人员在公司还担任董事或其它职务的，薪酬按照高级管理人员职务与责任领取薪酬，不得重复领取薪酬。
3. 高级管理人员如果发生职务变动的，则自其职务变动生效之日起，根据新的任职情况按新的薪酬标准领取薪酬，不得重复计算。

六、其他规定

1. 公司高级管理人员的薪酬中基本薪酬按月发放。上述薪酬或津贴涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴
2. 本方案未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

七、备查文件

1. 《大富科技（安徽）股份有限公司第六届董事会第十次会议决议》
2. 《大富科技（安徽）股份有限公司第六届董事会薪酬和考核委员会第二次会议决议》

特此公告。

大富科技（安徽）股份有限公司

董 事 会

2026 年 4 月 27 日