

兄弟科技股份有限公司
关于确认董事、高级管理人员 2025 年度薪酬
及 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。

兄弟科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 23 日召开第六届董事会第二十三次会议，审议了《关于确认董事、高级管理人员 2025 年度薪酬及 2026 年度薪酬方案的议案》，基于谨慎性原则，公司全体董事回避表决，直接提交公司 2025 年度股东会审议。现将相关情况公告如下：

一、公司董事、高级管理人员 2025 年度薪酬情况

根据公司第六届董事会董事薪酬方案，公司独立董事年度津贴税前 10 万/人，按季度发放，参加公司会议或各类培训等实际发生的费用由公司承担；非独立董事同时在公司担任其他职务的，按照公司《薪酬管理方案》，结合其月度、季度、年度绩效考核结果，以及公司经营业绩确定其薪酬。

根据公司高级管理人员薪酬方案，高级管理人员的相应岗位工资按照公司《薪酬管理方案》，结合其绩效考核结果，以及公司经营业绩确定其岗位薪酬。

公司董事、高级管理人员 2025 年度薪酬情况详见《公司 2025 年年度报告》相应章节披露内容。

二、公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案

为进一步完善公司激励与约束机制，充分调动公司董事和高级管理人员的工作积极性，根据《上市公司治理准则》等有关法律法规及《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的规定，参照公司所在行业、地区薪酬水平，并结合公司实际情况，拟定公司董事和高级管理人员 2026 年度薪酬方案如下：

（一）适用对象

公司 2026 年度任期内的董事、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）薪酬及津贴标准

1、公司独立董事实行固定津贴制度，津贴额度为10万元/年（税前），按季度发放，参加公司会议或各类培训等实际发生的费用由公司承担。

2、公司非独立董事（含职工董事）、高级管理人员依据其在公司担任的职务与承担的职责，按公司《薪酬管理方案》，结合其绩效考核结果，以及公司经营业绩确定其薪酬。

3、公司非独立董事（含职工董事）、高级管理人员的薪酬组成包括：基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励、津贴、社会保险及福利，以及其他符合公司《薪酬管理制度》的薪酬与福利。其中，绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于50%。

（1）基本薪酬：根据岗位权责范围、职责定位、重要性及市场同类岗位薪酬水平厘定基本薪酬，按月固定发放。

（2）绩效薪酬：根据岗位权责范围、职责定位、重要性及市场同类岗位薪酬水平厘定标准绩效薪酬。绩效薪酬可分为月度绩效薪酬、季度绩效薪酬及年度绩效薪酬，结合月度、季度、年度绩效考核结果最终确定应发放的绩效薪酬。其中，年度绩效薪酬预留部分，待2026年年度报告披露及年度绩效评价完成后统一核算发放。

（3）中长期激励：主要包括根据公司实际经营与资本市场情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划等激励方式，与公司中长期经营业绩、中长期绩效考核评价结果相挂钩，具体方案根据国家法律法规及公司制度另行确定。

（4）津贴、社会保险以及福利：津贴按公司制度规定的标准及发放周期发放；社会保险与福利包括但不限于养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等法定社会保险，以及住房公积金等。公司可根据经营情况制定补充福利政策。

（5）公司可针对产品研发、市场拓展、资本运作、管理创新等专项工作设立专项奖励或惩罚；同时设置任期奖，根据任期内经营目标完成情况及任期内综合考核结果予以发放，任期奖作为公司董事、高级管理人员薪酬的补充。

三、其他事项

1、公司开展年度绩效考核，依据经审计的财务数据，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和年度绩效考核后支付。

2、公司董事、高级管理人员的薪酬与津贴均为税前金额。公司将依据国家法律法规及公司相关制度规定，从其工资、奖金中代扣代缴相关款项后，剩余部分发放至个人。公司代扣代缴事项包括但不限于：

(一) 代扣代缴个人所得税；

(二) 各类社会保险及住房公积金中由个人承担的部分；

(三) 国家法律法规或公司制度规定的其他应由个人承担的款项。

3、公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期计算并予以发放。

4、上述方案中未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等的相关规定执行。

四、备查文件

1、第六届董事会第二十三次会议决议；

2、董事会人力资源委员会 2026 年第一次会议决议。

特此公告。

兄弟科技股份有限公司

董事会

2026 年 4 月 27 日