

## 固高科技股份有限公司

### 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。

固高科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月27日召开的第二届董事会第十一次会议，审议了《关于2026年度董事、高级管理人员薪酬方案的议案》，现同意将该议案提交2025年度股东会审议，现将有关情况公告如下：

为了进一步完善公司激励约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司进一步提升工作效率及经营效益，经董事会薪酬与考核委员会提议，结合公司2025年度董事、高级管理人员的薪酬水平，特制定本方案。具体方案如下：

#### 一、适用对象

在公司领取薪酬的董事（包括独立董事）、高级管理人员。

#### 二、适用期限

自公司股东会通过之日起生效，如需调整将重新履行审议并披露。

#### 三、薪酬方案

##### 1、董事薪酬方案

非独立董事：在公司担任具体职务的内部非独立董事（含职工代表董事，下同）根据其在公司的岗位领取相应的岗位薪酬。不在公司担任具体职务的外部非独立董事，公司不另行发放薪酬。

独立董事：津贴标准为10万元/年（税前），无绩效薪酬。

##### 2、高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员按照其在公司担任的具体管理职务、实际工作绩效并结合公司经营业绩等综合评定薪酬。公司高级管理人员的薪酬结构：固定薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入：

(1) 基本薪酬=职级工资+岗位津贴+特殊津贴+补贴

(2) 绩效薪酬=绩效工资+绩效奖金+年终奖

(3) 中长期激励为公司的股权激励等激励项目

3、公司内部董事和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、薪酬支付

1、基本薪酬按月发放。绩效薪酬中的绩效工资按月发放,与高管日常履职情况挂钩;绩效薪酬中的绩效奖金按季度发放,与季度个人绩效评价结果挂钩;绩效薪酬中的年终奖与年终个人绩效指标完成情况及公司年度经营业绩情况挂钩,在年度报告披露和绩效评价后支付,以其实际考核所得为准。中长期激励收入包括股权激励和员工持股计划等中长期激励项目,视公司经营情况和相关政策组织实施。

2、董事兼任高级管理人员职务的,按就高不就低原则领取薪酬,不重复计算。

3、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,按其实际任期计算并予以发放。

4、独立董事出席会议及来公司现场考察的差旅费用,由公司报销。

5、上述薪酬均为税前金额,涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

6、公司董事、高级管理人员在任职期间,发生下列任一情形,公司不予发放绩效薪酬:

A、被证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的;

B、因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的;

C、因个人原因擅自离职、辞职或被免职的;

D、公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

#### 五、薪酬调整

1、薪酬体系应为公司的经营战略服务,并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

2、公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为:

A、同行业薪酬增幅水平:每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据,收集同行业的薪酬数据,并进行汇总分析,作为公司薪酬调整的参考依据。

B、通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据。

C、公司盈利状况。

D、组织结构调整。

E、岗位发生变动的个别调整。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议并做出相应调整。

3、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。

4、公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，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。

特此公告

固高科技股份有限公司

董 事 会

二〇二六年四月二十八日