

广东格林精密部件股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范广东格林精密部件股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员激励与约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等法律法规、规范性文件及《广东格林精密部件股份有限公司章程》的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用范围包括公司的全体董事、高级管理人员。高级管理人员包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书（同于《公司章程》中规定的高级管理人员范围）。

第二章 管理机构

第三条 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案。

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案并对其执行情况进行监督；负责审查公司董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度考核；

第五条 董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第六条 公司人力资源部、财务部门等相关职能部门协助公司董事会薪酬与考核委员会开展董事、高级管理人员薪酬方案的制定和实施等相关工作。

第三章 薪酬标准及发放

第七条 公司董事和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。

第八条 独立董事及外部非独立董事（指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）实行固定津贴制度。津贴结合公司实际及可比上市公司津贴情况确定或调整，经董事会审议后，提交股东会决定。津贴是其履职所获得的全部固定津贴，不与公司经营指标挂钩，不参与公司绩效考核。独立董事及外部非独立董事的津贴以现金形式按月发放。

第九条 内部非独立董事（指在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）除领取固定津贴外，根据其在公司担任的实际工作岗位，按照公司相关薪酬制度领取薪酬。内部非独立董事的津贴以现金形式按月发放。

第十条 内部非独立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百分之五十。

基本薪酬主要根据教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、价值与能力并结合行业薪酬水平等因素确定，基本薪酬以现金形式按月发放。

绩效薪酬主要根据公司年度经营业绩目标完成情况及个人履职情况确定，绩效薪酬的确定和发放以绩效评价为重要依据，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展，绩效薪酬按年度发放。

中长期激励收入为公司根据实际经营效益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，具体方案由公司根据相关法律法规、规范性文件的相关规定等另行制定。

第十一条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十二条 公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十三条 本制度中所涉及的董事、高级管理人员薪酬，均指含税薪酬。发放时其个税由公司代扣代缴。

第十四条 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第四章 薪酬止付追索

第十五条 若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。

第十六条 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。

第五章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，按有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》执行；本制度如与有关法律、法规、规章、规范性文件或《公司章程》相冲突，按届时有效的法律、法规、规章、规范性文件或《公司章程》执行。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第十九条 本制度由董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议同意，并提交股东会审议通过后施行，修改时亦同。

广东格林精密部件股份有限公司

2026年4月