

格兰康希通信科技（上海）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 为加强对格兰康希通信科技(上海)股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性,提高公司的经营管理效益,根据《中华人民共和国公司法》(以下简称《公司法》)《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律、行政法规、部门规章及其他有关规定,结合《格兰康希通信科技(上海)股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)及公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事和高级管理人员,具体包括以下人员:

- (一) 公司全体董事(包括非独立董事、独立董事);
- (二) 高级管理人员(包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人和《公司章程》规定的其他高级管理人员)。

第三条 公司董事及高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则:

- (一) 公平原则,收入水平符合公司规模与业绩的原则,参考同行业市场薪酬;
- (二) 责、权、利统一原则,薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符;
- (三) 长远发展原则,薪酬与公司持续健康发展的目标相符;
- (四) 激励约束并重原则,体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩,实现责任与收益匹配的有效激励。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬标准与方案;负责制定董事、高级管理人员的考核标准并组织对其进行考核;负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第五条 董事的薪酬方案经董事会审议通过后,须提交股东会批准;高级管理人员的薪酬方案由董事会审议批准,向股东会说明,并予以充分披露。在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 公司发生亏损时，应当在董事、高管薪酬审议各环节特别说明董事、高管薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第七条 公司人事行政部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准

第八条 在公司经营管理岗位任职的非独立董事，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准。不在公司担任其他职务的非独立董事，原则上不在公司领取薪酬、不享受津贴或福利待遇。

在公司任职的高级管理人员，根据其在公司担任的具体管理职务领取薪酬。

第九条 独立董事实行津贴制度，津贴标准由股东会审议通过。

第十条 董事、高级管理人员出席、列席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责，所需的合理费用由公司承担。

第十一条 在公司经营管理岗位任职的董事、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组成。计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入。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。

（一）基本薪酬：根据岗位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定。

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营业绩、部门及个人的绩效考核结果及履职情况等综合确定。

（三）中长期激励收入：基于公司中长期发展战略与业绩目标设定，通过股权激励等方案获得。

第十二条 董事和高级管理人员的绩效评价由公司薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。公司薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合在公司经营管理岗位任职的非独立董事、高级管理人员当年度经营绩效、岗位职级、履职情况等进行绩效评价并审核确认。

第十三条 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、部门绩效、个人绩效相匹配，与公司可持续发展相协调。

第四章 薪酬、津贴的发放及止付追索

第十四条 公司独立董事津贴按月度发放。非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放。

公司应当确定董事、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。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十六条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬或津贴并予以发放。

第十七条 若发生以下任一情形的，公司董事会薪酬与考核委员会可考虑决定是否扣减、暂缓或不予发放其相应薪酬，或追回其已获得的全部或部分薪酬：

- （一）严重失职或者滥用职权的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；
- （三）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述；
- （四）因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；
- （五）严重损害公司利益的；
- （六）公司董事会、股东会认定严重违反法律法规或公司规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十八条 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作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位职能发生变动的个别调整；

（六）其他公司认为有必要作为薪酬调整依据的事项。

第二十条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附则

第二十一条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十二条 本制度与相关条款与新颁布的相关法律、行政法规、规章、规范性文件，以及经合法程序修改后的公司章程相冲突时，以新颁布的法律、行政法规、规章、规范性文件以及经合法程序修改后的公司章程相关条款的规定为准。

第二十三条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第二十四条 本制度由公司董事会负责制定、解释和修改。

格兰康希通信科技（上海）股份有限公司

2026年4月24日