

格利尔数码科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

公司第五届董事会第二次会议于2026年4月27日审议通过《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》，表决情况：9票通过，0票反对，0票弃权。该议案尚需提交2025年年度股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

第一章 总则

第一条 为了进一步完善格利尔数码科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬体系管理，充分调动公司董事、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》、《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）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、财务负责人及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平、公正、公开原则，董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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，高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露；

（二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则，薪酬与公司经营业绩、个人业绩相匹配；

（三）与公司长远发展相结合的原则，薪酬与市场发展相适应，与公司可持续发展相协调；

（四）激励与约束并重的原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

第四条 公司的薪酬体系应为公司的经营战略服务，与公司持续健康发展的目标，根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，调整的依据是：

（一）同行业薪酬水平；

（二）所在地区薪酬水平；

（三）通货膨胀水平；

（四）公司实际经营状况；

（五）公司组织结构调整、职位、职责变化。

第二章 薪酬的管理与发放

第五条 公司董事薪酬

（一）独立董事：公司独立董事领取固定津贴，具体标准由股东会审议批准，按月发放，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事参加董事会、股东会或根据《公司章程》行使职权所发生的其他必要费用，包括但不限于交通费、住宿费等由公司承担。

（二）外部董事：公司外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，不在公司享受其他报酬、社保待遇等，除股东会另行作出决议外，外部董事不发放董事职务津贴；

（三）内部董事：内部董事的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，基本薪酬综合考虑所任职务的岗位重要性、个人能力、履职情况等因素，结合行业及地区薪酬水平确定；绩效薪酬和中长期激励收入根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。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%。

第六条 高级管理人员薪酬

公司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，其基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。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%。

第七条 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。

第八条 董事、高级管理人员的薪酬标准应为公司的发展战略服务，将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

第九条 董事、高级管理人员薪酬发放的审批程序：

（一）公司高级管理人员、在公司任职的董事薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定，独立董事的津贴按月发放；

（二）公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等不再担任公司董事、高级管理人员职务的或自愿放弃领取津贴的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十条 公司应在年度报告中披露董事、高级管理人员在报告期内分别从公司获得的薪酬情况。

第十一条 董事出席公司董事会及董事会下设专门委员会、董事出席股东会会议的差旅费以及按《公司章程》和公司相关工作制度行使职权所需合理费用，均由公司据实报销。

第十二条 本制度所规定的董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等，股权激励计划需另行制定专项方案并履行信息披露义务。

第十三条 董事、高级管理人员如在任职期间违反我国法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》等内部管理制度或损害公司利益的，董事会可根据情节轻重分别做出扣减、停止享受津贴、解除职务的议案，董事的处罚报股东会批准。

第三章 薪酬的止付追索

第十四条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，公司可以

根据情节轻重减少、不予发放绩效薪酬或津贴，若已发放的，公司可以全额或部分追回：

（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北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

（三）严重损害公司利益的或造成公司重大经济损失的；

（四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十五条 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。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。

第四章 附则

第十六条 本制度由公司董事会负责解释。本制度与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或者《公司章程》的规定不一致的，以有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第十七条 本制度未尽事宜，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。如本制度与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或者经合法程序修订的《公司章程》的规定相抵触的，以相应法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度由公司董事会制定、修改，并负责解释。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。

格利尔数码科技股份有限公司

董事会

2026年4月28日