

证券代码：874233

证券简称：华茂精密

主办券商：天风证券

## 广东华茂精密制造股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬管理制度（北交所上市后适用）

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

广东华茂精密制造股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月30日召开第二届董事会第五次会议审议通过《关于制定北交所上市后适用的公司治理制度（尚需股东会审议）的议案》，议案表决结果：同意9票；反对0票；弃权0票。该议案尚需提交公司股东会审议。

#### 二、 分章节列示制度的主要内容

### 广东华茂精密制造股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### （北交所上市后适用）

## 第一章 总 则

**第一条** 为规范广东华茂精密制造股份有限公司（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》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《北京证券交

易所股票上市规则》等有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

（一）董事，包括公司内部董事、外部董事及独立董事；

（二）高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》认定的其他人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时参考公司所处行业及地区的薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；

（三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；

（四）体现激励与约束并重的原则，薪酬发放与绩效考核等挂钩。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 独立董事专门会议负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。董事会对独立董事专门会议的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载独立董事专门会议的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第五条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由独立董事专门会议拟定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事的薪酬方案，经董事会审议通过后，提交股东会批准，并予以披露。在董事会或者独立董事专门会议对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。高级管理人员的薪酬方案，由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

**第六条** 公司人事行政部根据本制度制定年度董事、高级管理人员薪酬及绩效考核实施细则，并与财务部、董事会办公室等职能部门配合独立董事专门会议组织对该细则进行具体实施。

### 第三章 薪酬标准与构成

**第七条** 公司董事的薪酬与标准

(一) 非独立董事

非独立董事同时兼任公司高级管理人员的，按高级管理人员薪酬标准执行，不另外领取董事津贴；同时兼任非高级管理人员职务的，按其所在的岗位及所担任的具体职位以及与公司(包括子公司)签订的合同领取相应的薪酬，不另外领取董事津贴；不在公司担任职务的非独立董事不在公司领取薪酬福利，其因履职发生的合理费用按《公司法》《公司章程》有关规定执行。

公司可以对在公司担任具体职务的非独立董事采取股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行拟定。

(二) 独立董事

公司独立董事在公司按月领取独立董事津贴，津贴具体标准由股东会决定，公司独立董事不参与公司内部绩效考核，公司独立董事因行使职权发生合理费用或独立董事因其他原因无法领取津贴的按《公司法》《上市公司独立董事管理办法》《公司章程》有关规定执行。

**第八条** 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、中长期激励收入等部分组成。

(一) 基本薪酬参考同行业薪酬水平，并结合职位、岗位责任、能力、市场薪资行情等因素综合确定，按月发放；

(二) 绩效薪酬以个人岗位绩效考核情况、公司经营目标完成情况等为考

核基础，绩效薪酬占比原则上不低于基础薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十；

（三）中长期激励收入：公司可以对高级管理人员采取股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行拟定。

（四）公司福利包括但不限于社会保险、住房公积金等法定保险，公司可以根据需要制定其他福利规定。

## 第四章 薪酬发放与止付追索

**第九条** 公司独立董事的津贴按月度发放。

**第十条** 公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。绩效薪酬中月度考核部分经考核后随月度基本薪酬同时发放，年度考核部分经年度考核完成后于公司年度报告披露后随当月基本薪酬同时发放。

绩效薪酬中月度考核部分和年度考核部分的具体比例按公司年度董事、高级管理人员薪酬及绩效考核实施细则规定执行。

**第十一条** 公司的薪酬标准均为税前金额。公司将按照国家和公司的有关规定，扣除公司代扣代缴的个人所得税、各类社会保险费用由个人承担的部分、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员因换届、改聘、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

**第十三条** 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。

**第十四条** 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。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员如有下列任一情形的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

- (一)被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二)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；
- (三)严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- (四)严重失职或滥用职权的
- (五)公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第五章 薪酬调整

**第十六条** 公司董事、高级管理人员薪酬体系应服务于公司经营战略，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。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

- (一) 同行业薪资水平；
- (二) 所在地区薪资水平；
- (三) 通货膨胀水平；
- (四) 公司或者同行业盈利状况；
- (五) 公司战略发展和组织架构调整；
- (六) 本人职位、职责的变动以及履行岗位职责情况。

**第十八条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平

。

**第十九条** 经公司独立董事专门会议审议批准，可以临时性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

**第二十条** 本制度未尽事宜或规定与有关法律法规、行政规章、规范性文件或《公司章程》相冲突的，以法律法规、行政规章、规范性文件或《公司章程》的规定为准。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释和修订，自公司股东会审议通过并自北交所上市之日起生效实施，修改时亦同。

广东华茂精密制造股份有限公司

董事会

2026年5月6日