

证券代码：874778

证券简称：格兰达

主办券商：兴业证券

## 广东格兰达精密技术股份有限公司

### 董事及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

经公司 2026 年 5 月 7 日第一届董事会第十一次会议审议通过，尚需提交公司股东会审议。

#### 二、 分章节列示制度的主要内容

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善广东格兰达精密技术股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事和高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事和高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）等有关法律、法规、规章、规范性文件及《广东格兰达精密技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定《广东格兰达精密技术股份有限公司董事及高级管理人员薪酬管理制度》（以下简称“本制度”）。

**第二条** 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

**第四条** 公司董事和高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现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，体现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、奖惩挂钩、与激励机制挂钩；

（五）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。

## 第二章 管理机构

**第五条** 公司董事的津贴方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议。

## 第三章 薪酬与考核管理

**第六条** 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

（一）在公司任职的非独立董事，不另行领取董事津贴。

（二）公司独立董事实行津贴制度，津贴标准以股东会决议。

（三）公司可以向外部董事（指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）发放津贴，津贴标准由董事会制定方案，并经股东会审议通过，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（四）公司内部董事（指在公司担任除董事外的其他职务的董事）、高级管理人员，按照其所担任的管理职务领取薪酬。薪酬主要由基本薪酬、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，基本薪酬考虑岗位职责、个人能力、市场薪资行情等因素确定，

按月发放；绩效薪酬根据公司经营情况和个人绩效考核结果确定。

**第七条** 基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

**第八条** 绩效薪酬以年度经营目标为考核基础，根据董事及高级管理人员完成年度经营指标核定年度绩效薪酬总额，并根据董事及高级管理人员完成个人年度工作目标的考核情况核发个人的绩效薪酬。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。

**第九条** 公司绩效考核体系由董事会、董事会薪酬与考核委员会、总经理组成。

**第十条** 董事会在绩效考核体系中的职能：审批制定公司的年度经营目标；审议股权激励计划草案，并负责将草案提交股东会审议的工作；审议批准高级管理人员薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露；审议批准董事薪酬方案并报股东会决议。

**第十一条** 董事会薪酬与考核委员会在绩效考核体系中的职能：制定董事、高级管理人员的考核标准并组织开展绩效评价，制定董事、高级管理人员薪酬方案、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

**第十二条** 总经理在绩效考核体系中的职能：拟定公司董事及高级管理人员年度绩效考核方案；拟定公司副总经理、财务总监、董事会秘书等人员的年度工作考核目标，提交薪酬与考核委员会审议。

## 第四章 薪酬管理

**第十三条** 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，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

**第十四条** 除独立董事、外部董事以外的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

**第十五条** 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，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；并根据情节轻重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：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；
- （四）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）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或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的。

**第十六条** 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。

**第十七条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

## 第五章 薪酬调整

**第十八条** 董事和高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经总经办提议可以变更激励约束条件，调整董事津贴标准的，需要报经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准的，经总经办提议后报董事会批准，薪资标准以审议通过后的金额为准。

**第十九条** 经公司董事会薪酬与考核委员会提出建议，并报董事会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

## 第六章 附则

**第二十条** 本制度经股东会审议通过后，自公司向不特定合格投资者公开发行股票并在北京证券交易所上市之日起生效实施。

**第二十一条** 本制度中关于董事、高级管理人员薪酬制度相关内容的解释权归属于公司董事会。

**第二十二条** 本制度未尽事宜或与有关法律法规以及监管机构的有关规定、《公司章程》不一致时，按照有关法律法规、监管机构的有关规定、《公司章程》执行。

广东格兰达精密技术股份有限公司

董事会

2026年5月8日