

# 佩蒂动物营养科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员津贴、薪酬管理制度

### (2026年2月)

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善佩蒂动物营养科技股份有限公司(以下简称公司)治理结构,激励公司董事、高级管理人员积极参与公司经营决策、管理与监督,促进公司健康和可持续发展,根据《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定,结合公司实际情况,特制定本管理制度。

**第二条** 本管理制度适用对象:

- (一) 独立董事,是指不在公司担任除董事外的其他职务,并与公司及主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系,或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事;
- (二) 非独立董事:公司董事会中除独立董事之外的其他董事;
- (三) 职工董事:由公司通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生的董事;
- (四) 高级管理人员:根据《公司章程》的相关规定,董事会聘任的公司总经理、副经理、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规定的其他人员。

**第三条** 公司津贴、薪酬制度遵循以下原则:

- (一) 与公司长远发展和股东利益相结合,保障公司的长期健康稳定发展;
- (二) 薪酬水平参照同行业及同地区类似上市公司标准,秉承公开、公正、透明的原则;
- (三) 体现“责、权、利”的统一;
- (四) 短期与长期激励相结合的原则;
- (五) 激励与约束相结合的原则。

**第四条** 工资总额决定机制：

公司对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

## 第二章 津贴、薪酬标准

**第五条** 董事津贴标准：

- (一) 独立董事的津贴为固定标准：100,000 元人民币/年（税前）。
- (二) 在公司担任职务的非独立董事（包括职工董事，下同），根据其所担任的职务及与公司签订的劳动合同领取薪酬，不再另行领取职务津贴；不在公司担任除董事以外的其他经营管理职务的非独立董事，不领取薪酬或津贴。

**第六条** 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：基本薪酬根据高级管理人员的岗位价值、市场和行业薪酬水平及个人能力等因素确定一套基本薪酬标准，不浮动，按月发放；绩效薪酬与目标责任制考核结果挂钩，以其签订的年度个人工作目标计划为基础，与公司年度经营业绩相挂钩，与公司可持续发展相协调，年终根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果发放；中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股票、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，由公司根据实际情况制定激励方案。

**第七条** 在公司专职工作的董事和高级管理人员，薪酬标准按照其在公司实际担任的经营管理职务内容与等级，根据公司人力资源管理制度等确定，包括基本薪酬、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 50%。

基本薪酬：公司根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定；

绩效薪酬：以其签订的年度个人工作目标计划为基础，与公司年度经营业绩相挂钩，与公司可持续发展相协调，年终根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果发放。

中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对职业经理人中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

### 第三章 津贴、薪酬的考核与发放

**第八条** 高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，遵守先考核再兑现的原则。

**第九条** 会计年度结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应当对董事、高级管理人员进行年度绩效评价，确定前述人员的年度绩效薪酬。

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。

董事的绩效薪酬由股东会批准，高级管理人员的绩效薪酬由董事会批准。

**第十条** 董事、高级管理人员在工作中有出现重大失误、其分管业务范围内发生重大安全事故或违法、违规行为，给公司造成损失的，应当根据造成损失的程  
度，扣减相应效益工资直至不予发放。

**第十一条** 支付方式及税务处理：

- (一) 独立董事津贴和其他董事、高级管理人员的薪酬按月发放。
- (二) 津贴和薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从津贴和薪酬中代扣代缴个人所得税，剩余部分发放给个人。

## 第四章 津贴、薪酬方案的制定及其调整机制

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制订，方案应明确薪酬确定依据和具体构成。

公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制订公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第十三条** 董事的薪酬方案由股东会决定，并应予以披露。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，并充分披露。

**第十四条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，董事的津贴或薪酬标准可随着市场和行业薪酬水平、公司规模和经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的发展。调整依据为：

- （一） 同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；
- （二） 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- （三） 公司盈利状况及个人业绩表现；
- （四） 组织结构调整；
- （五） 岗位发生变动的个别调整。

**第十五条** 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、高级管理人员的薪酬变化是否符合业绩联动要求，并视情

况采取薪酬扣减、延期支付或不予发放绩效薪酬等措施。

**第十六条** 公司董事为参加公司股东会、董事会及其下设专门委员会、独立董事专门会议等或者为履行职责而产生的交通费、住宿费、通讯费、咨询费、文印费及其他必要费用，由公司承担。

**第十七条** 公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

**第十八条** 公司人力资源部应当协助薪酬与考核委员会制订董事、高级管理人员的津贴、薪酬方案，并负责具体实施。

## 第五章 薪酬追索扣回

**第十九条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

**第二十条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

**第二十一条** 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。

## 第六章 附则

**第二十二条** 本管理制度经董事会审议通过，提交公司股东会审议批准后生效，修改时亦同。

**第二十三条** 董事会可根据本管理制度制定具体的实施细则，由薪酬与考核委员会负责拟定并审议通过，通过其下属的专门工作机构负责具体实施。

**第二十四条** 本管理制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行；如国家有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》修订而产生本管理制度与该等规范性文件规定抵触的，以有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定为准。

**第二十五条** 本管理制度由董事会负责解释。

佩蒂动物营养科技股份有限公司

2026年2月