

无锡派克新材料科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范无锡派克新材料科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，调动董事、高级管理人员的经营管理积极性，建立公司董事、高级管理人员激励约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件及《无锡派克新材料科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等公司规章制度的规定，结合公司实际情况，制定本董事、高级管理人员薪酬管理制度（以下简称“本制度”）。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）公司董事，包括非独立董事、独立董事；
- （二）公司章程规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下基本原则：

- （一）薪酬水平契合行业发展现状、地区市场薪酬水平，同时与公司经营规模、经营业绩相匹配；
- （二）薪酬水平与岗位价值、管理责任、风险相挂钩，兼顾个人能力与履职表现；
- （三）薪酬体系设计服务于公司长期发展战略，平衡短期激励与中长期发展，保障公司可持续经营；
- （四）薪酬发放与绩效考核、奖惩挂钩，有奖有罚、奖罚对等，充分发挥薪酬的激励导向与风险约束作用。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是董事、高级管理人员薪酬管理的专门机构，主要履行以下职责：

- （一）制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策、薪酬结构及具体薪酬方案，明确薪酬确定的依据和计算标准；
- （二）制定董事、高级管理人员的绩效考核体系和考核标准，监督考核工作的实施并审定考核结果；
- （三）根据公司经营情况、市场变化及考核结果，提出董事、高级管理人员薪酬调整的建议；
- （四）根据公司专项工作或特殊经营情况，提出设立专项奖励或惩罚的方案；

(五) 根据考核工作需要，可委托具备专业资质的第三方机构开展董事、高级管理人员绩效评价工作；

(六) 组织开展独立董事履职评价工作，独立董事履职评价采取自我评价与相互评价相结合的方式；

(七) 法律法规、《公司章程》规定的其他与薪酬、考核相关的职责。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案的审议与实施遵循以下规定：

(一) 公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定后，提交公司股东会审议批准后方可实施，并按照相关规定予以充分披露；在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价、讨论其报酬时，该董事应当履行回避义务；

(二) 公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，提交公司董事会审议批准后方可实施，董事会应向股东会作出说明并按规定披露。

第六条 公司人力资源部门、财务部门作为薪酬管理执行机构，配合董事会薪酬与考核委员会开展以下工作：

(一) 负责董事、高级管理人员履职情况、绩效考核数据的收集、整理与统计；

(二) 按照审定的薪酬方案执行薪酬核算、发放工作；

(三) 办理薪酬相关的税务代扣、社保及公积金代缴等事宜；

(四) 完成董事会薪酬与考核委员会交办的其他薪酬管理相关工作。

第三章 薪酬的构成及标准

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系根据岗位履职特点差异化设置，薪酬构成与标准兼顾规范性与灵活性，与公司经营业绩、个人绩效评价紧密关联。

第八条 根据董事和高级管理人员的工作性质，及其所承担的责任、风险等，确定如下薪酬标准：

(一) 非独立董事、高级管理人员薪酬构成及标准

在公司内部兼任具体管理职务的非独立董事、高级管理人员，按照其所担任的管理岗位领取相应薪酬，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等组成，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。

基本薪酬由公司结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬依据公司年度经营情况及个人履职情况评定。

公司应结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素，合理确定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向公司关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，持续提高普通职工薪酬水平。

(二) 独立董事薪酬构成及标准

独立董事在公司以固定津贴形式领取报酬，津贴具体标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，提交股东会审议通过后执行。

独立董事因出席公司董事会、股东会会议，以及依照《公司章程》行使职权所产生的合理费用（包括差旅费、办公费等），由公司按规定实报实销。

第九条 本制度所规定的董事、高级管理人员薪酬，不包括公司根据经营发展需要设立的专项奖励、临时性奖金，以及其他非经常性福利等。

第四章 薪酬的发放

第十条 公司董事、高级管理人员的所有薪酬均为税前金额，公司按照国家法律法规、地方政策及公司内部制度规定，从应付薪酬中代扣代缴相关款项后，将剩余部分发放至个人。代扣代缴事项包括但不限于：

- （一）个人所得税；
- （二）社会保险、住房公积金等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他应由个人承担的款项。

第十一条 薪酬发放的具体方式：

（一）独立董事固定津贴：根据公司经营实际情况，由董事会薪酬与考核委员会决定每年的具体发放次数及发放时间；

（二）在公司任职的非独立董事、公司高级管理人员的基本薪酬：按月足额发放；

（三）在公司任职的非独立董事、公司高级管理人员的绩效薪酬：在公司年度报告披露、个人年度绩效考核结果审定后，按照考核周期一次性或分期发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期届满、正常辞职等原因离任的，公司按其实际履职期限、实际绩效考核结果核算薪酬（津贴），并在离任手续办理完毕后按规定予以发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员出席董事会、股东会，以及依照法律法规、《公司章程》行使职权所需的合理、必要费用，由公司按财务制度规定实报实销，该部分费用不计入其薪酬总额。

第十四条 董事会应当每年向股东会专项报告董事、高级管理人员的履职情况、绩效评价结果及其薪酬核定与发放情况，并与公司年度报告一并予以充分披露。

第五章 薪酬的调整及止付追索

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应根据公司经营发展战略、市场环境变化动态调整，确保薪酬体系的科学性和有效性，适应公司持续发展的需要。

第十六条 公司董事、高级管理人员薪酬调整的主要依据包括：

(一) 行业薪酬水平变化：定期收集同行业、同地区上市公司的薪酬数据及增幅情况，通过市场分析形成薪酬参考依据；

(二) 宏观经济及通胀水平：参考国家居民消费价格指数等通胀指标，保障薪酬的实际购买力水平；

(三) 公司经营实际情况：结合公司年度经营业绩、盈利状况、发展阶段等因素综合考量；

(四) 个人绩效考核结果：根据董事、高级管理人员年度履职表现、考核结果确定个人薪酬调整幅度；

(五) 公司组织架构及岗位变动：因公司战略调整、组织架构优化、岗位职责变更等情况，对相关人员薪酬做相应调整。

第十七条 董事会薪酬与考核委员会可根据公司专项工作完成情况、重大经营成果或特殊履职表现，拟定专项奖励或惩罚方案，报董事会审议批准后执行，作为董事、高级管理人员薪酬的补充。

第十八条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司不予发放其当期绩效薪酬、独立董事津贴（如有）及未发放的中长期激励收入：

(一) 因重大违法违规行为，被中国证券监督管理委员会及其派出机构、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，或被证券监管部门予以行政处罚、采取证券市场禁入措施的；

(二) 因严重失职、滥用职权、营私舞弊等行为，严重损害公司利益或股东利益，被公司解除职务的；

(三) 因个人失责、违反《公司章程》或公司规章制度等原因自行离职、辞职，或不再具备担任董事、高级管理人员资格、无法履行岗位职责的；

(四) 法律法规、规范性文件或《公司章程》规定的其他不予发放薪酬的情形。

第十九条 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。

第二十条 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。

第二十一条 公司若较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未作相应下降的，公司将按照相关规定披露具体原因；公司处于亏损期间的，在董事、高级管理人员薪酬审议的各环节，需特别说明薪酬变化是否与公司业绩联动、是否符合本制度规定的激励约束原则。

第六章 附则

第二十二条 公司与董事、高级管理人员签订的聘任合同中，涉及提前解除任职的补偿内容，应当符合公平公正原则，不得损害公司合法权益，不得存在利益输送情形。

第二十三条 本制度未尽事宜，依照国家现行的法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行；本制度的规定如与国家日后颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触的，以国家法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十四条 本制度由公司董事会负责制定、解释和修订，自股东会决议通过之日起生效，修改时亦同。

无锡派克新材料科技股份有限公司

二〇二六年三月