

珠海市派特尔科技股份有限公司 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

珠海市派特尔科技股份有限公司于2026年4月22日召开第四届董事会第十二次会议，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》；议案表决结果：同意8票；反对0票；弃权0票。

本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

第一章 总则

第一条 为了进一步完善珠海市派特尔科技股份有限公司（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》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规、规范性文件以及《珠海派特尔科技股份有限公司章程》（以下简称《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（财务总监）、总工程师及董事会决定聘任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) 公平原则；
- (二) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- (三) 实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- (四) 客观、公正、公开的原则；
- (五) 激励与约束并重的原则；
- (六) 与年度绩效考核相匹配的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬制度和薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露。

独立董事专门会议应对公司董事、高级管理人员的薪酬进行审议。

第五条 公司行政部、财务部等有关部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准和支付

第六条 公司董事领取的薪酬构成如下，其所得税由公司代扣代缴：

(一) 非独立董事：根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。公司非独立董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核办法执行。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百分之五十。

(二) 独立董事：在公司领取独立董事津贴，公司独立董事津贴按月发放，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和公司章程的规定行使其他法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销。

第七条 高级管理人员薪酬的构成与标准：公司高级管理人员根据其在公司担任的具体管理职务，按公司相关薪酬标准领取薪酬。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（如有）和福利补贴组成，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。绩效薪酬包括岗位绩效薪资、经营绩效薪资及特别贡献奖励（如

有)；中长期激励收入包括股票期权、限制性股票、员工持股计划等。绩效薪酬和中长期激励主要体现绩效结果导向，以公司经营发展目标为考核基础，根据业绩实现情况以及高级管理人员岗位职责完成情况核定。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。福利补贴：依法享受社保、公积金等福利，依公司政策享受餐补、工龄、生日津贴等补贴。

第八条 公司的薪酬体系应为公司的经营战略服务，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。

第九条 董事、高级管理人员薪酬发放的审批程序：

(一) 公司董事、高级管理人员任职津贴自董事会独立董事专门会议审议经股东会审议通过，高级管理人员经董事会批准任职当日起计算，由公司统一代扣并代缴个人所得税；

(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 公司非独立董事及高管的基本薪酬按月平均发放，绩效薪酬根据公司经营情况、考核周期及实际考核结果定期发放。一定比例的绩效薪酬将在年度结束后和绩效评价后支付。

第十一条 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。

第十二条 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。

第四章 薪酬的止付追索

第十三条 公司建立薪酬止付追索机制。发生以下情形之一的，公司有权根据情节轻重减少、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支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全部或部分追索：

（一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时；

（二）公司董事、高级管理人员在任职期间存在欺诈、贿赂、重大违法违规行为，或严重违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

（三）公司董事、高级管理人员违反忠实、勤勉履职义务给公司造成损失的；

（四）公司董事、高级管理人员对财务造假、资金占用、为违规担保等违法违规行行为负有过错的；

（五）其他经董事会认定的应当追索薪酬的情形。

第十四条 薪酬追回机制不因相关人员离职或退休而失效。公司有权通过法律途径追索相关款项。具体追索范围和程序由董事会认定。

第五章 附则

第十五条 本制度由公司董事会负责解释。本制度未尽事宜或与有关法律、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。

第十六条 如本制度与日后修改的有关法律、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。

第十七条 本制度自股东会审议通过之日起生效。

珠海市派特尔科技股份有限公司

董事会

2026年4月23日