

江苏太平洋石英股份有限公司 董事和高级管理人员薪酬管理制度

(2025 年 11 月修订)

第一章 总则

第一条 为推进江苏太平洋石英股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业相适应的激励约束机制，有效调动公司董事和高级管理人员的积极性和创造性，实现股东和公司利益最大化，提高公司经营管理水平，促进公司经济效益的增长，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》等法律法规以及《公司章程》的有关规定，结合公司发展战略与实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称董事是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员；高级管理人员是指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 董事和高级管理人员薪酬遵循以下原则：

- （一）激励与约束相统一，薪酬与风险、责任相一致原则；
- （二）薪酬水平与公司经营效益相关联原则；
- （三）短期激励与长期激励相结合，促进公司可持续发展原则；
- （四）薪酬水平市场化原则；
- （五）标准公平、程序公开、分配公正的原则。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会下设的薪酬与考核委员会是公司董事和高级管理人员薪酬制定与考核的指导管理机构。薪酬与考核委员会负责制定、审查、修订董事、高级管理人员薪酬、考核政策和方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并对董事、高级管理人员薪酬、考核制度执行情况进行监督。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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，并予以充分披露。

第三章 薪酬构成

第五条 公司独立董事在公司领取津贴，津贴依据股东会决议执行，除此以外不再另行发放薪酬。独立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。

第六条 公司董事在公司担任管理职务者，按照所担任的管理职务领取薪酬，未担任管理职务的董事，不在公司领取薪酬。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。

第七条 公司高级管理人员实行年薪制，其薪酬结构由基本年薪和绩效年薪两部分组成。

（一）基本年薪结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；

（二）绩效年薪以公司年度经营目标和个人年度绩效考核目标指标完成情况为考核基础。

第四章 绩效考核

第八条 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

第九条 薪酬与考核委员会根据公司年度总体经营目标及各高级管理人员所分管的工作范围制定公司高级管理人员的年度绩效考核目标。

第十条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第十一条 每个会计年度结束后，薪酬与考核委员会根据公司年度总体经营目标完成情况及各高级管理人员绩效考核目标指标完成情况，对高级管理人员进行绩效考核和评价，并根据考核结果发放绩效年薪。

第十二条 考核期内董事、高级管理人员在任职期间，出现以下情况中的任何一种，则不予发放绩效年薪：

（一）严重违反公司规定，给公司造成重大损失和不良影响的；

（二）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

（三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处分或者被上海证券交易所予以公开谴责或者宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（四）存在其他违法违规行为。

第五章 薪酬发放

第十三条 公司独立董事津贴依照国家和公司的相关规定发放，由公司代扣代缴个人所得税。

第十四条 公司非独立董事和高级管理人员基本年薪按月发放，并依照国家

和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。绩效年薪根据薪酬与考核委员会的年度绩效考核评定结果发放。

第十五条 高级管理人员在薪酬发放时在任不足一年的，或者发放期间内职务发生变动的，离任及接任者以任免通知时间为准，按其实际任职时间长短计算薪酬(以月为计算单位，不足一个月的按天计发)。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规和《公司章程》等规定执行。本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

第十七条 本制度的解释权归属于公司董事会。

第十八条 本制度由公司董事会审议通过以后，报公司股东会审议通过之日起生效实施。

江苏太平洋石英股份有限公司

2025年11月