

珠海派诺科技股份有限公司 关于2026年度董事、高级管理人员薪酬方案的公告

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。

珠海派诺科技股份有限公司（以下简称“公司”）根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规和规范性文件及《公司章程》等内部治理制度的相关规定，结合公司的实际经营情况，参考所处行业、所在地区的薪酬水平，制定了2026年度董事、高级管理人员薪酬方案，具体如下：

一、本方案适用对象及适用期限

适用对象：公司2026年度任期内的董事、高级管理人员。

适用期限：2026年1月1日至2026年12月31日。

二、薪酬标准

（一）非独立董事（含职工董事）

非独立董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，具体如下：

- 基本薪酬：**综合考虑所任职务的岗位重要性、个人能力、履职情况等因素，结合行业及地区薪酬水平确定，按月足额发放；
- 绩效薪酬：**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%，分为月度预发绩效薪酬和年度绩效薪酬。月度预发绩效薪酬为按月预发的绩效薪酬；年度绩效薪酬根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。年度考核以经审计的财务数据开展，在年度报告披露和绩效考核后，核算全年应发总额，扣除已预发的月度绩效薪酬后，对剩余差额进行支付；
- 中长期激励收入：**公司认为必要时，可以对其实施股权激励并进行相

应考核，具体方案根据相关法律、法规结合公司经营情况另行确定。

4、公司对非独立董事不再另行发放董事津贴。

(二) 独立董事

独立董事领取固定津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，津贴为7.20万元/年（税前），按月发放。独立董事履职发生的合理费用由公司据实报销。

(三) 高级管理人员

公司高级管理人员薪酬根据其在公司担任的具体管理职务，由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入（若有）构成，具体如下：

1、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，按固定薪逐月发放；

2、绩效薪酬：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%，分为月度预发绩效薪酬和年度绩效薪酬。月度预发绩效薪酬为按月预发的绩效薪酬；年度绩效薪酬根据绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。年度考核以经审计的财务数据开展，在年度报告披露和绩效考核后，核算全年应发总额，扣除已预发的月度绩效薪酬后，对剩余差额进行支付；

3、中长期激励收入：公司认为必要时，可以对其实施股权激励并进行相应的绩效考核，具体方案根据相关法律、法规结合公司经营情况另行确定；

二、审议程序

2026年4月15日，公司召开第六届董事会薪酬与考核委员会第一次会议，审议《关于2026年度董事及高级管理人员薪酬方案的议案》，鉴于本议案所有委员均为关联董事，全部回避表决，会议同意将该议案提交第六届董事会第二次会议审议。

2026年4月28日，公司召开第六届董事会第二次会议及第六届董事会第一次独立董事专门会议，审议《关于2026年度董事及高级管理人员薪酬方案的议案》，因全体董事回避表决，该议案直接提交公司2025年年度股东会审议。

三、其他规定

(一) 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，

薪酬或津贴按其实际任期计算并予以发放。

（二）上述薪酬（津贴）金额均为税前收入，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

（三）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。

（四）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。

四、备查文件

（一）《珠海派诺科技股份有限公司第六届董事会第二次会议决议》

（二）《珠海派诺科技股份有限公司第六届董事会薪酬与考核委员会第一次会议》

（三）《珠海派诺科技股份有限公司第六届董事会第一次独立董事专门会议决议》

珠海派诺科技股份有限公司

董事会

2026年4月28日