

派斯林数字科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2025 年 8 月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善派斯林数字科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动董事和高级管理人员的积极性，依据相关法律、法规及《公司章程》等规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度的适用对象包括：公司董事（含独立董事）、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- （五）坚持激励和约束并重的原则。

第二章 薪酬的构成及确定

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会作为对董事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构，薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事和高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事和高级管理人员履行职责的情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。公司人力资源部和财务部应配合董事会薪酬与考核委员会进行董事和高级管理人员薪酬方案的制订与实施。

公司董事的薪酬政策及方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准后实施。

公司高级管理人员的薪酬分配方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经公司董事会审议批准后实施。

第五条 董事薪酬

（一）非独立董事

1. 公司向全体非独立董事发放董事津贴，具体标准由股东会审议批准。
2. 在公司担任具体管理职务的非独立董事，除董事津贴外，按照具体管理岗位领取岗位薪酬，年度岗位薪酬区间由董事会审议后报股东会批准。

（二）独立董事

独立董事采取固定津贴制，具体标准由股东会审议批准。

第六条 高级管理人员薪酬由董事会在遵照本制度第三条规定的基础上确定，由基本薪酬、绩效薪酬构成。基本薪酬主要考虑所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定。绩效奖金以业绩目标为基础，根据业绩考核实现情况及对公司的超额贡献确定。

高级管理人员的年度薪酬区间由薪酬与考核委员会制定并报董事会批准，具体薪酬按照担任的管理职务确定。

第三章 薪酬的发放和管理

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放相关制度确定。

第八条 董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营计划等，组织、实施对高级管理人员的年度经营绩效的考核工作，并对薪酬制度执行情况进行监督。

第九条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十条 公司董事、高级管理人员如有下列情形的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第四章 附则

第十一条 本制度未尽事宜或与有关法律、行政法规、规章、规范性文件或与《公司章程》相抵触时，依据有关法律、法规、行政法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行并进行修订。

第十二条 本制度由公司董事会负责制订、解释，自公司股东会审议通过后实施。