

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

(2026年4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《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》等相关法律、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《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的原则；
- （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 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定、修改董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第五条 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。

如公司发生亏损或者亏损扩大，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应当披露原因。

第六条 公司人力资源部和财务部等部门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。

第三章 薪酬的构成

第七条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营情况、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第八条 非独立董事及高级管理人员薪酬

1. 公司向全体非独立董事发放董事津贴。

2. 公司董事长及在公司担任具体管理职务的非独立董事除董事津贴外，按照具体岗位领取岗位薪酬。岗位薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%，具体薪酬按照担任的管理职务确定。

(1) 基本薪酬主要考虑所任职位的价值、责任、能力、市场薪资水平等因素确定。

(2) 绩效薪酬以公司年度业绩目标为基础，根据个人业绩考核实现情况及对公司的贡献确定。

(3) 中长期激励收入与中长期考核评价结果相挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励。

第九条 独立董事薪酬

公司独立董事采取固定津贴制，不领取岗位薪酬。独立董事因履职发生的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬的考核与发放

第十条 绩效考核及评价

董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

董事、高级管理人员年度绩效薪酬的 10%在公司年度报告披露和绩效评价后

支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 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薪酬发放相关制度确定。

第十二条 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。

第五章 薪酬的止付追索

第十三条 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。

第十四条 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。

第六章 附则

第十五条 本制度未尽事宜或与有关法律、法规、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。

第十六条 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。