

厦门鼎熔岩科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善厦门鼎熔岩科技科技股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司董事、高级管理人员工作积极性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规和规范性文件的规定及《厦门鼎熔岩科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合本公司的实际情况，制定本制度。

第二条 适用本制度的人员包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公平、公正、公开原则；
- （二）责、权、利相结合的原则；
- （三）与公司可持续发展相结合的原则；
- （四）短期与长期激励相结合的原则；
- （五）激励与约束相结合的原则。

第二章 薪酬管理机构与职责

第四条 公司董事会设立薪酬与考核委员会，负责本制度的制定、修订及实施监督。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。公司人力资源部负责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。

第六条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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。高级管理人员的薪酬分配方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第三章 薪酬标准与方案

第七条 公司董事薪酬：

（一）参与公司日常经营管理并在公司担任相关职务的非独立董事按照其担任的职务领取薪酬，不再另行领取董事津贴。

（二）不在公司任职的非独立董事不在公司领取薪酬，根据具体职能情况享有董事津贴，津贴的标准经公司股东会审议确定后执行。

（三）公司独立董事仅领取独立董事津贴，津贴的标准经公司股东会审议确定后执行。

第八条 在公司任职的非独立董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。基本薪酬是岗位履行职责所领取的基本报酬，结合公司经营规模及业绩实现情况并参照公司所处区域及同行业公司的薪酬水平，按工作岗位、工作权责等因素确定；绩效薪酬与经营周期内目标绩效达成情况及贡献程度挂钩，根据绩效考核结果确定。

第九条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

第十条 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

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，该等事项需根据相关规定另行制定专项方案并履行信息披露义务。

第四章 薪酬调整

第十二条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬可根据同行业薪酬增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、个人业绩表现、组织结构调整、岗位变动等进行调整。

第五章 薪酬止付追索

第十四条 公司董事、高级管理人员出现下列情形之一的，公司有权根据情节轻重减少、停止支付其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：

- （一）违反法律法规、监管规定或公司章程规定造成公司损失的；
- （二）违反义务导致公司利益或形象受损的；
- （三）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；
- （四）公司因错报对财务报告进行追溯重述时，需要对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入重新考核的；
- （五）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深圳证券交易所公开谴责或宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- （六）履职期间出现不符合法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》规定的任职条件的情形，被解除职务的；
- （七）其他严重损害公司利益或形象的；
- （八）其他经董事会认定应止付或追回的情形。

第六章 附则

第十五条 本制度未尽事宜或与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定冲突的，以法律、行政法规、规范性文件或《公司章程》的规定为准。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释，具体实施细则由公司薪酬与考核

委员会制定。

第十七条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。