

播恩集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善播恩集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立健全科学有效的激励和约束机制，有效调动董事和高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，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、法规的规定及《播恩集团股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）董事，包括非独立董事、独立董事；

（二）高级管理人员，包括总经理、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 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾外部薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则：体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩及公司激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事及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。

第五条 公司董事、高级管理人员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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司在年度业绩亏损时应当在董事、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。会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第六条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准与发放

第七条 公司独立董事实行津贴制，津贴标准由公司股东会审议决定，定期发放。

独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照公司章程行使职权时所需的费用，由公司承担。

第八条 公司非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于当年基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

公司依据经审计的财务数据开展年度绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后支付。

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

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第四章 薪酬的止付追索

第十一条 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。

第十二条 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。

第十三条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减特定董事、高级管理人员当年薪酬或不予发放，或追回已发放薪酬的部分或全部：

- （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）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反政府或者公司有关规定的、以及给公司造成重大损失的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十四条 公司董事、高级管理人员的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不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十五条 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据包括但不限于：

- （一）内部因素：公司经营情况、个人绩效表现、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等；
- （二）外部因素：所处地区及行业薪资水平变动、行业政策、市场环境发生变化、通胀水平等。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜或本制度与国家有关法律法规、规章、规范性文件及公司章程的规定相抵触时，以国家有关法律法规、规章、规范性文件及公司章程的规定为准。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。

第十八条 本制度经公司股东会审议通过后生效，由股东会修订。