

西安铂力特增材技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为完善西安铂力特增材技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效、权责匹配的激励与约束机制，保持核心管理团队的稳定性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展。根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件及《西安铂力特增材技术股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用公司董事、高级管理人员。

（一）董事：非独立董事（含职工代表董事），其中不在公司领取薪酬的董事除外；

（二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。薪酬管理遵循以下原则：

（一）按劳分配、责权利相结合原则；

（二）与公司经营规模、业绩及长远发展目标相符的原则；

（三）激励与约束并重原则；

（四）短期与长期激励相结合的原则。

第二章 薪酬管理机构及职责

第四条 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政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

(一) 董事、高级管理人员的薪酬；

(二) 制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律、行政法规、中国证券监督管理委员会规定以及《公司章程》规定的其他事项。

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。

第六条 若公司发生亏损，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。

第七条 公司人力资源部等相关部门负责配合董事会薪酬与考核委员会进行董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准及构成

第八条 在公司担任具体职务的非独立董事、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等组成，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百分之五十。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬以基本薪酬为基准，根据公司经营情况及个人年终考核结果确定。

第九条 董事、高级管理人员薪酬构成如下：

(一) 独立董事：实行津贴制，独立董事固定津贴标准及发放形式由股东会审议通过后按月发放。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，因其履职合理费用由公司承担。

(二) 非独立董事（含职工代表董事）：

1、在公司及子公司担任高级管理人员或其他职务的非独立董事，按其所任岗位职务的薪酬制度领取报酬，不另行领取董事薪酬；

2、未在公司及子公司担任具体职务的，不领取薪酬或津贴。

(三) 高级管理人员：高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励等组成，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百分之五十。

1、基本薪酬：依据其在公司担任的经营管理职务，根据岗位价值、承担责任等因素确定，按月发放；

2、绩效薪酬：根据公司年度经营目标与个人绩效考核结果为考核依据，根据考核结果进行发放。

3、中长期激励收入：包括但不限于股权激励、员工持股计划等方式，具体方案根据相关法律、法规等另行确定。

高级管理人员兼多职的（包括在子公司兼任岗位或职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

董事、高级管理人员存在特定情形需适用其他薪酬方案的，经董事会或股东会审议通过后可以采用其他薪酬方案。

第四章 薪酬发放和止付追索

第十条 独立董事津贴按月发放，并依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

在公司及子公司担任高级管理人员或其他职务的非独立董事（含职工代表董事）的基本薪酬按月发放，其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，一定比例的绩效薪酬在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 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公

公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用以及其他需由个人承担的部分、国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分后，剩余部分发放给个人。

第十二条 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解任等情形离任的，按其实际任职时间和绩效计算津贴或薪酬并予以发放。

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。

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。

第五章 薪酬调整

第十四条 公司的薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展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、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平及增幅；
- （二）通货膨胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）组织结构与岗位变动；
- （五）公司战略发展需要。

第十六条 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，依照国家法律法规、规范性文件及《公司章程》执行。如与本制度冲突，应以届时有效的法律法规及《公司章程》规定为准。

第十八条 本制度由董事会负责解释，经股东会审议通过后生效，修订时亦同。

西安铂力特增材技术股份有限公司