

董事、高级管理人员薪酬管理办法

（经公司第八届董事会第二十次会议审议同意，还需提交公司股东大会审议通过）

西藏银河科技发展股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理办法

一、目的

为进一步完善西藏银河科技发展股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强公司董事、高级管理人员薪酬制度体系建设，建立科学有效的激励约束机制，根据国家有关法律法规、劳动人事管理政策、《公司章程》、上市公司相关规则及规范指引等，参照区域及全体上市公司薪酬标准，结合公司实际，特制订本制度。

二、适用范围

本制度适用于公司董事、高级管理人员，具体包括：

1、董事：包括独立董事和非独立董事，非独立董事包含执行董事（指在公司任职的董事）和外部董事（指不在公司任职的董事）。

2、高级管理人员：包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及董事会认定的其他高级管理人员。

三、制定原则

综合考虑公司发展目标及股东利益，保障公司长远稳定发展，遵循市场价值为导向，具体原则如下：

1、市场导向原则：参照区域及全体上市公司薪酬确定。

2、责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、承担责任及风险大小相符。

3、长远发展原则：体现薪酬与公司可持续健康发展的目标相符。

4、激励与约束并重原则：体现薪酬与激励约束机制挂钩。

四、管理机构

1、股东大会决定董事的薪酬或者津贴。

2、董事会决定高级管理人员的薪酬，公司董事会下设董事会薪酬与考核委员会，主要负责研究提出董事及高级管理人员薪酬方案并进行监督、考评。

五、薪酬构成

1、公司独立董事、外部非独立董事领取固定的津贴，此外不在公司领取其他薪酬。

2、在公司任职的董事、高级管理人员领取岗位薪酬，不再领取津贴。

3、公司董事、高级管理人员岗位薪酬包含基本工资、福利、年终目标考核激励，具体如下：

（1）基本工资：根据岗位市场价值、岗位职责及风险大小、个人能力大小对标区域或行业薪酬等可类比数据确定的固定报酬。

（2）福利：按照公司内部相关制度向全体员工发放的福利，参照《员工福利津贴办法》执行。

（3）年终目标考核激励：根据公司目标完成情况，结合公司实际确定的其他报酬。

六、薪酬及津贴标准

职 位	基本工资 (税前)	津贴 (税前)	福利	年终目标考核激励
董事长	7 万元/月	无	参照公司《员工福利津贴办法》执行	根据年度经营目标完成情况实施考核并酌情发放
独立董事	无	10 万元/年	无	无
其他外部董事	无	10 万元/年	无	无
总经理	6 万元/月	无	参照公司《员工福利津贴办法》执行	根据年度经营目标完成情况实施考核并酌情发放
副总经理、财务总监、董事会秘书	3.55 万元/月	无	参照公司《员工福利津贴办法》执行	根据年度经营目标完成情况实施考核并酌情发放

1、基本工资：董事、高级管理人员的基本工资参照区域及全体上市公司薪酬确定。

2、福利：参照公司《员工福利津贴办法》执行。

3、年终目标考核激励：公司董事会向高级管理人员下达年度经营目标及激励方案，公司高级管理人员负责执行落实，董事会会对目标完成情况实施考核并根据考核结果发放。

七、薪酬发放

1、在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬按月发放，发放时由公司财务部代扣代缴个人所得税、五险一金等。

2、独立董事津贴、外部非独立董事津贴按月发放，发放时由公司财务部代扣代缴个人所得税。

3、新进执行董事、高级管理人员从入职之日起计算工资，五险一金参照公司《员工社会保险和住房公积金管理办法》执行。在当月工作日第一天入职的，按核定的薪酬标准发放全月薪酬；

其他时间入职的，按实际工作天数核算当月薪酬。员工因调离、辞职（退）离开公司，按离职前的实际工作天数核算当月薪酬。
日工资=个人岗位薪酬÷21.75天。

八、薪酬调整

随着公司经营情况发生改变，董事、高级管理人员薪酬或者津贴可作相应调整，调整依据主要如下：

- 1、公司的经营状况、市场价值和盈利状况。
- 2、组织结构调整、组织岗位或者职责发生变化。
- 3、同行业或同区域上市公司薪资变化。
- 4、通胀水平。参考通胀水平，以薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的依据。

九、约束机制

董事、高级管理人员在任职期间发生以下情形之一，公司可以减少或者不予发放薪酬或者津贴：

- 1、被深圳证券交易所公开谴责或者认定为不适当人选；
- 2、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；
- 3、严重损害公司利益的；
- 4、公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

十、附则

1、本办法未尽事宜，按照国家有关法律、法规及规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

2、本办法如与国家日后颁布的有关法律法规及规范性文件相抵触时，按照国家有关法律、法规和规范性文件等执行，并及时对本办法进行修订。