

**西安铂力特增材技术股份有限公司**  
**独立董事关于第二届董事会第三次会议**  
**相关事项的独立意见**

根据《上海证券交易所科创板股票上市规则》《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》”）《独立董事制度》等相关规定，我们作为公司的独立董事，对公司第二届董事会第三次会议相关事项发表如下独立意见：

**一、《关于公司<2020年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》**

1、公司《关于公司<2020年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要》的拟定、审议流程符合《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）等有关法律、法规及规范性文件的规定。

2、未发现公司存在《管理办法》等法律、法规和规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。

3、公司本次限制性股票激励计划激励对象具备《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《公司章程》等法律、法规和规范性文件及规定的任职资格；不存在最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的情形；不存在最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的情形；不存在最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施的情形；不存在具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；不存在具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形，符合《限制性股票激励计划》规定的激励对象范围，其作为公司限制性股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

4、公司《关于公司<2020年限制性股票激励计划（草案）>》的内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件的规定；对各激励对象限制性股票的授予安排、归属安排（授予数量、授予日期、授予条件、授予价格、任职期限、归属条件、归属日等事项）未违反有关法律、法规和规范性文件的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。

5、公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划

或安排。

6.公司实施股权激励计划有利于进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东的利益。

综上所述，我们认为公司本次限制性股票激励计划有利于公司的持续发展，有利于对核心人才形成长效机制，不存在损害公司及全体股东尤其是中小股东利益的情形。公司本次限制性股票激励计划所授予的激励对象均符合法律法规和规范性文件所规定的成为限制性股票激励对象的条件。我们一致同意公司实行本次股权激励计划，并同意将该事项提交股东大会审议。

## 二、关于本次限制性股票激励计划设定指标的科学性和合理性的独立意见

本次限制性股票激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核、个人层面业绩考核。

(一) 公司层面业绩考核要求 (1) 本激励计划首次授予限制性股票考核年度为 2020-2023 四个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到公司营业收入增长率作为考核目标，首次授予部分各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	年度营业收入 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2020	2020 年营业收入较 2019 年增长 25%	2020 年营业收入较 2019 年增长 20%
第二个归属期	2021	2019-2021 年营业收入年复合增长 率为 25%	2019-2021 年营业收入年复合增长 率为 20%
第三个归属期	2022	2019-2022 年营业收入年复合增长 率为 30%	2019-2022 年营业收入年复合增长 率为 25%
第四个归属期	2023	2019-2023 年营业收入年复合增长 率为 30%	2019-2023 年营业收入年复合增长 率为 25%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并营业收入，营业收入复合增长率=(当年营业收入÷基准年营业收入)<sup>(1/间隔年数)</sup>-1

(2) 本激励计划预留部分考核年度为 2021-2024 四个会计年度，每个会计年度考核一次。以达到公司营业收入增长率作为考核目标，预留授予部分各年度

业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	年度营业收入（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2021	2019-2021 年营业收入年复合增长率为 25%	2019-2021 年营业收入年复合增长率为 20%
第二个归属期	2022	2019-2022 年营业收入年复合增长率为 30%	2019-2022 年营业收入年复合增长率为 25%
第三个归属期	2023	2019-2023 年营业收入年复合增长率为 30%	2019-2023 年营业收入年复合增长率为 25%
第四个归属期	2024	2019-2024 年营业收入年复合增长率为 30%	2019-2024 年营业收入年复合增长率为 25%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并营业收入，营业收入复合增长率= $(\text{当年营业收入} \div \text{基准年营业收入})^{(1/\text{间隔年数})} - 1$

（3）考核指标归属比例如下表所示：

考核指标	考核指标完成比例	公司层面归属比例 X
年度营业收入	$A \geq A_m$	1
	$A_n \leq A < A_m$	$A/A_m$
	$A < A_n$	0

注：上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

（二）个人层面绩效考核

公司针对股权激励，按年度对激励对象进行个人层面考核。个人层面考核结果分为 S（卓越）、A（优秀）、B（良好）、C（待改进）、D（不合格）五个等级（此绩效考核结果不仅仅指现行个人年度常规绩效考核，还包括额外针对激励对象增设的专属关键指标/任务设定考核结果），考核结果共分为三档，各档对应的归属情况如下：

绩效考核结果（X）	个人层面归属比例（N）
S/A	100%
B	50%
C/D	0

注：若连续两年绩效考核结果为 B，激励对象后续所有已获授但尚未归属的限制性股票

不得归属，作废失效。

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的权益作废失效处理，不可递延至以后年度。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。我们同意本次激励计划的相关议案提交公司股东大会进行审议。

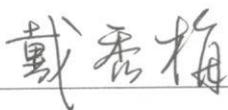
(以下无正文)

(本页无正文，为《西安铂力特增材技术股份有限公司独立董事关于第二届董事会第三次会议相关事项的独立意见》之签署页)

独立董事签字：   
曾建民

(本页无正文，为《西安铂力特增材技术股份有限公司独立董事关于第二届董事会第三次会议相关事项的独立意见》之签署页)

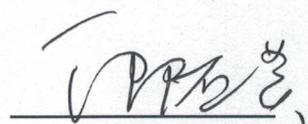
独立董事签字：

Handwritten signature of Dai Xiumei in black ink, written over a horizontal line.

戴秀梅

(本页无正文，为《西安铂力特增材技术股份有限公司独立董事关于第二届董事会第三次会议相关事项的独立意见》之签署页)

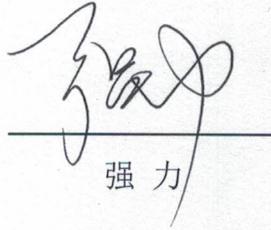
独立董事签字：

Handwritten signature of Guo Suiying in black ink, written over a horizontal line.

郭随英

(本页无正文，为《西安铂力特增材技术股份有限公司独立董事关于第二届董事会第三次会议相关事项的独立意见》之签署页)

独立董事签字：



强力