

海航科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬 管理制度

2025 年 11 月

第一章 总则

第一条 为进一步加强海航科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，完善激励与约束机制，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司持续健康发展，根据国家有关法律法规、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）和上海证券交易所规则以及《公司章程》的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事（包括独立董事）；
- （二）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。公司董事和高级管理人员薪酬管理应当遵循以下原则：

- （一）公平原则，薪酬水平与公司经营规模、盈利状况和工作职责相匹配，同时兼顾地区经济发展状况和行业薪酬水平；
- （二）责权利统一原则，薪酬水平与岗位价值、责任义务相匹配；
- （三）长远发展原则，薪酬水平与公司中长期发展目标相符；
- （四）激励约束并重原则，薪酬发放与考核、激励机制相挂钩。

第二章 薪酬管理机构

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，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）法律法规、中国证监会和上海证券交易所规则以及《公司章程》规定的
其他事项。

董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准。

第五条 公司人资行政部、计划财务部、证券业务部等相关部门配合董事会薪酬
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 薪酬标准及构成

第六条 在公司担任高级管理人员或其他职务的非独立董事，按其在公司担任的
经营管理职务领取相应的薪酬，不另行领取董事津贴。

第七条 独立董事以及不在公司担任其他职务的非独立董事原则上实行固定津贴
制度，津贴标准由股东会审议，审议通过后按月发放。

第八条 高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等组成。

（一）基本薪酬按照其在公司担任的经营管理职务，根据岗位价值、承担责任
等确定，按月发放；

（二）绩效薪酬以公司经营目标和个人绩效考核指标完成情况为考核基础，根
据考核结果按年发放。

第九条 董事、高级管理人员存在特定情形需适用其他薪酬方案的，经股东会或
董事会审议通过后可以采用其他薪酬方案。

第四章 薪酬发放

第十条 董事、高级管理人员薪酬及津贴的发放按照公司薪酬相关管理制度执行。

第十一条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，其涉及的个人所得税由公
司按照相关规定代扣代缴。

第十二条 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。

第五章 薪酬调整

第十三条 薪酬体系应为公司战略目标服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应调整以适应公司持续健康发展的需要。经董事会薪酬与考核委员会提议，可以不定期调整薪酬标准。可能的影响因素包括但不限于：

（一）内部因素：公司战略规划、经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及岗位职责调整等；

（二）外部因素：行业政策、市场环境发生重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第六章 附则

第十四条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、中国证监会和上海证券交易所规则以及《公司章程》的规定执行；如与日后颁布的法律法规、中国证监会和上海证券交易所规则以及经合法程序修订后的《公司章程》的规定不一致的，按国家有关法律法规、中国证监会和上海证券交易所规则以及《公司章程》的规定执行。

第十五条 本制度由董事会负责解释。

第十六条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修订时亦同。