

恒宇信通航空装备（北京）股份有限公司

关于公司 2026 年度高级管理人员薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

根据《恒宇信通航空装备（北京）股份有限公司章程》，公司董事会薪酬与考核委员会经过审慎研究制定了2026年度高级管理人员薪酬方案，第三届董事会第六次会议于2026年4月1日召开审议了《公司2026年度高级管理人员薪酬方案议案》，关联董事已回避表决。现将相关情况公告如下：

一、薪酬方案适用对象

本方案适用对象为公司高级管理人员。

二、薪酬构成及标准

2026 年度公司高级管理人员薪酬采用年薪制，由基础年薪、绩效年薪和中长期激励收入三部分构成，其中绩效年薪占基础薪酬与绩效薪酬总额的比例不低于 50%，具体如下：

1. 基础年薪：根据高级管理人员的岗位职责、工作经验、行业影响力及公司经营规模等因素综合确定，主要保障其基本生活需求，按月足额发放。具体标准由董事会薪酬与考核委员会根据各岗位实际情况核定，报董事会审议批准后执行。

2. 绩效年薪：以公司 2026 年度经营目标（包括但不限于营业收入、净利润、净资产收益率等核心指标）及个人年度绩效考核指标的完成情况为考核基础，与公司经营业绩、个人履职表现直接挂钩。绩效年薪的具体核算办法由董事会薪酬与考核委员会制定，年度结束后根据考核结果确定发放金额，在公司年度报告披露后发放。

3. 中长期激励收入：公司根据 2026 年度经营情况、发展战略及市场变化，可针对高级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据相关法律法规及监管要求另行制定，报董事会、股东会审议通

过后实施。

三、考核与调整机制

1. 考核主体：公司董事会薪酬与考核委员会负责对高级管理人员 2026 年度履职情况进行考核，制定具体的绩效考核细则，明确考核指标、考核流程及评分标准。

2. 考核实施：年度结束后，薪酬与考核委员会根据公司年度经营目标完成情况、高级管理人员个人履职情况，开展绩效考核工作，形成考核报告，报董事会审议。

3. 薪酬调整：薪酬标准可根据以下情况进行调整：（1）同行业薪酬增幅水平；（2）通货膨胀水平；（3）公司经营状况；（4）公司发展战略或组织结构调整；（5）个人岗位调整或职务任免。调整方案由薪酬与考核委员会提出，报董事会、股东会审议批准后执行。

四、薪酬支付方式

1. 基础年薪按月发放，每月固定日期足额支付。

2. 绩效年薪在公司年度报告披露后，根据绩效考核结果核算完毕，一次性或分期发放。

3. 中长期激励收入按照相应激励方案约定的时间和方式支付。

4. 上述薪酬均为税前收入，公司将按照国家个人所得税相关法律法规的规定，为高级管理人员代扣代缴个人所得税。

五、其他相关规定

1. 高级管理人员在公司及公司控股子公司兼任多个职务的，薪酬发放标准按其所在公司所任高级管理人员职务标准执行，不重复领薪、不重复计算。

2. 高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、被免职等原因离任的，薪酬按其实际任期天数折算发放，绩效年薪根据其实际履职期间的考核结果核算。

3. 高级管理人员履行职责所需的通讯、交通、住宿等合理费用，由公司按规定实报实销。

4. 若公司 2026 年度业绩由盈转亏或亏损扩大，高级管理人员薪酬未相应联动下降的，公司将公开解释说明；若存在财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为，且高级管理人员负有个人过错的，公司将停发未支付的绩效薪酬和激励收入，并对已发放部分予以全额或比例追回。

5. 本方案的考核结果及薪酬发放情况，将在公司 2026 年度报告中予以披

露，接受股东及社会公众的监督。

六、方案生效及实施

高级管理人员薪酬方案自公司董事会审议通过之日起生效，至新的薪酬方案通过之日自动失效。

本方案未尽事宜，按照国家相关法律法规、证监会及深圳证券交易所相关监管要求、《公司章程》及公司薪酬管理制度的规定执行；若本方案与相关法律法规、规范性文件及《公司章程》不一致的，以相关法律法规、规范性文件及《公司章程》为准。

七、备查文件

- 1.第三届董事会第六次会议决议；
- 2.第三届薪酬与考核委员会第一次会议决议。

特此公告。

恒宇信通航空装备（北京）股份有限公司董事会

2026年4月2日