

# 广联航空工业股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范广联航空工业股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《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》）、《上市公司章程指引》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等规范性文件及《广联航空工业股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等有关规定，制定本制度。

**第二条** 本制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励、员工持股计划等。但公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员采取员工持股计划等长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

**第三条** 本制度适用于下列人员：

- （一）董事包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第四条** 制定本制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

## 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 公司股东会、董事会、董事会薪酬与考核委员会、人力资源部门及财务部门为公司薪酬管理机构，具体职责如下：

（一）公司股东会负责审议批准董事的薪酬方案，并予以披露；

（二）公司董事会负责审议批准高级管理人员的薪酬方案，向股东会说明，并予以披露；

（三）公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬方案、考核标准并进行考核；明确薪酬确定依据、具体构成；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，公司可以委托第三方开展绩效评价；

（四）公司人力资源管理中心及财务管理中心配合公司董事会薪酬与考核委员会，具体实施董事及高级管理人员薪酬方案及考核工作。

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。

## 第三章 薪酬的标准与发放

**第六条** 董事、高级管理人员薪酬遵循以下原则：

（一）董事薪酬原则

公司董事实行津贴制度。在公司担任除董事外具体职务的或承担具体管理职能的董事（即公司内部董事），参照同行业类似岗位薪酬水平，根据其在公司担任的具体职务、岗位和劳动合同，按照公司相关薪酬管理制度及公司年度绩效考核结果领取薪酬，不重复领取董事津贴；未在公司担任除董事外的其他职务的或承担具体管理职能的董事，不在公司领取薪酬。

（二）高级管理人员薪酬原则

公司高级管理人员根据其在公司担任的具体职务、岗位，并综合考虑公司实际经营发展情况及所在行业、地区的薪酬水平，按照公司相关薪酬管理制度及年度绩效考核结果领取薪酬。

**第七条** 公司内部董事及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50%。

(一) 基本薪酬：根据岗位职责、工作能力、从业经验并结合行业薪酬水平等因素确定；

(二) 绩效薪酬：以公司年度目标绩效结果为基础，与公司年度经营绩效和个人考核业绩相挂钩，与公司可持续发展相协调，公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因；

(三) 中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定具体激励方案。

**第七条** 公司董事、高级管理人员的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，公司应当确定董事、高级管理人员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。

**第八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从薪酬中扣除代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分、国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分后，将剩余部分发放给个人。

**第九条** 公司董事、高级管理人员出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责所需的合理费用由公司承担。

**第十条** 高级管理人员兼任两个以上职务，薪酬以较高职务标准发放，兼任分、子公司或参股、实际控制单位职务的，不得在兼职单位领取除津贴外的薪酬。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和履职考核情况发放相应的薪酬。董事、高级管理人员岗位变动的，从变动之日起，根据新岗位标准执行相应的薪酬。新选举或聘任的董事、高级管理人员的薪酬，自任职之日起按本制度的规定执行。

#### **第四章 薪酬调整**

**第十二条** 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

**第十三条** 董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪资增幅水平；
- (二) 所在地区薪酬水平；
- (三) 通货膨胀水平；
- (四) 公司实际经营情况状况；
- (五) 公司发展战略；
- (六) 公司组织结构调整、职位、职责变化等。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议并做出相应调整。经公司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，作为内部董事、高级管理人员的具体职务薪酬的补充。

## **第五章 薪酬止付追索**

**第十四条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，董事会有权决定是否扣减董事、高级管理人员当年度薪酬或不予发放，或追回已发放的部分或全部薪酬：

(一) 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或被中国证券监督管理委员会及其派出机构、深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任公司董事、高级管理人员的；

(二) 严重损害公司利益的；

(三) 公司董事会认定该名董事、高级管理人员严重违法、违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度的情形。

**第十五条** 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。

## **第六章 附则**

**第十六条** 董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

**第十七条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释，经股东会审议通过后生效实施。

广联航空工业股份有限公司

2026年4月22日