

成都立航科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范成都立航科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员（以下简称“高管”）的薪酬管理，建立有效的激励与约束机制，提高公司的经营管理效益，促进公司稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》、《成都立航科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）及公司相关薪酬管理等有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事及高管。

第三条 结合公司现有薪酬分配原则及上市公司监管要求，董事、高管薪酬遵循以下原则：

（一）合规性原则：严格遵守国家法律法规、监管规则及《公司章程》规定，履行相应审批程序，确保公司董事、高管薪酬合法合规、公开透明；

（二）公平性原则：兼顾公司内部薪酬公平，结合董事、高管岗位职责、承担责任的差异，合理确定薪酬水平，避免平均主义；

（三）绩效导向原则：薪酬与公司经营业绩、个人履职绩效紧密挂钩，强化激励约束，促使董事、高管聚焦公司发展，提升经营管理水平与监督效能，实现公司与个人利益绑定；

（四）权责利对等原则：薪酬水平与董事、高管理承担的责任、风险相匹配；

（五）市场化原则：参考同行业上市公司同类岗位薪酬水平，结合本地区经济发展水平，确保薪酬具有一定市场竞争力，吸引并留住优秀管理人才。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议决定董事薪酬，董事会负责审议决定高管薪酬。

第五条 薪酬与考核委员会根据《公司董事会薪酬与考核委员会议事规则》

制订董事、高管薪酬方案。

第六条 公司人力资源部、财务部负责配合薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员薪酬方案的制订和实施。

第三章 薪酬标准

第七条 公司董事、高管薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，其中：

（一）基本薪酬：根据所承担的公司发展战略责任、具体管理职务，同时参考本地区同行业岗位的薪酬水平确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营业绩及个人分管业务考核结果核定，其占基本薪酬与年度绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%，按考核周期发放，其中一定比例在公司年度报告披露及绩效评价完成后支付。

（三）中长期激励收入：与公司中长期考核评价结果挂钩的激励性薪酬，涵盖股权、期权、员工持股计划，以及公司结合实际情况设立的各类中长期专项奖金、激励及奖励等形式，具体激励方案由公司根据实际情况另行制定。

第八条 独立董事实行固定津贴制，不参与公司绩效考核，不享受法定福利（如基本养老保险、医疗保险、住房公积金等）和补充福利等，津贴每月发放。

第九条 在公司领取薪酬的非独立董事和高管薪酬标准按照第七条执行。

第十条 公司董事、高级管理人员依据国家法律法规及公司章程履行职务所发生的相关费用，不计入其薪酬范围。符合公司规定的履职费用由公司承担，具体标准按照公司财务部门制定的相关管理制度执行。

第四章 薪酬调整

第十一条 公司可根据实际经营效益、发展战略及行业薪酬水平波动等情况，按规定调整优化薪酬标准。

第十二条 因个别职务变动、公司组织结构等原因进行的薪酬调整，由人力资源部提出建议，经薪酬与考核委员会审核，董事会或股东会审议批准后执行。

第十三条 薪酬调整原则上每年不超过一次，个别调整根据实际情况适时

进行。

第五章 薪酬止付追索

第十四条 公司董事会负责评估并决定，是否对相关董事、高管启动绩效薪酬与中长期激励收入的追索扣回程序。

第十五条 公司因财务造假等重大会计差错对财务报告实施追溯重述的，应当及时重新核定董事、高管的绩效薪酬及中长期激励收入，并追回超额发放的对应款项。

第十六条 公司董事、高管未忠实勤勉履职，给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有责任的，公司可视情节轻重，减发、停发尚未支付的绩效薪酬与中长期激励收入，并对该行为发生期间已发放的相关薪酬激励予以全额或部分追回。

第十七条 公司作出追索扣回决定后，由人力资源部、财务部共同牵头组织实施具体追索扣回工作，各相关职能部门予以协同配合。

第六章 附则

第十八条 公司后续如实施股权激励、任期激励等激励机制，可另行制定专项实施方案，相关方案与本制度衔接执行。

第十九条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》执行；若本制度与国家后续发布施行的法律、法规、规范性文件存在冲突，以国家相关法律、法规、规范性文件的规定为准。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十一条 本制度自股东会审议通过之日起生效，公司原有相关规定与本制度不一致的，以本制度为准。

成都立航科技股份有限公司

2026年4月21日