

# 成都爱乐达航空制造股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善成都爱乐达航空制造股份有限公司（以下简称公司）董事及高级管理人员的薪酬管理，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水平，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》和《成都爱乐达航空制造股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等有关法律法规和规范性文件的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》中规定的董事和高级管理人员，包括：

（一）董事：包括独立董事和非独立董事。

（二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、总工程师及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

### 第二章 工资总额决定机制与管理机构

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况等相结合进行综合考核确定薪酬。

**第四条** 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）岗位价值匹配原则：以岗位对公司的价值贡献为基础确定薪酬水平，实现“责、权、利”相统一。

（二）绩效导向管理原则：薪酬与绩效评价标准、程序及评价体系紧密挂钩，依据考核结果核定薪酬。

（三）长期利益绑定原则：将个人薪酬与公司长远发展利益相结合，引导董事、高级管理人员关注公司持续稳健发展。

（四）激励约束并重原则：兼顾内部公平与外部竞争力，同时实行激励与约束并举、奖罚对等的管理机制。

**第五条** 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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会是董事、高级管理人员薪酬考核的执行机构，负责制定公司董事、高级管理人员薪酬与考核方案；负责监督检查公司董事、高管人员履职情况，并对其进行年度考核。

**第七条** 董事薪酬方案由股东会审议决定并予以披露。董事会或者薪酬与考核委员会评价董事个人履职、讨论其报酬时，该董事应当回避。

**第八条** 高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第九条** 公司人力资源部、财务部协助公司董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的制定与实施。

### **第三章 薪酬结构与考核发放**

**第十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬按下列标准确定：

（一）独立董事：公司参照《上市公司独立董事管理办法》相关规定，为独立董事发放固定津贴，津贴标准由董事会制定预案，股东会审议通过；独立董事不参与公司与薪酬挂钩的绩效考核，其依法履行职责所需的合理费用由公司承担。独立董事津贴按季度或者按其他期限定期发放。

（二）非独立董事：在公司担任具体职务的非独立董事，根据其担任的具体职务，按公司相关薪酬标准与绩效考核办法领取薪酬；不在公司担任具体职务的非独立董事，公司不另行发放薪酬。

（三）高级管理人员：根据高级管理人员在公司所任具体管理职务，结合公司相关薪酬制度、个人履职情况、绩效目标完成情况及公司实际经营业绩，开展综合绩效考评，并以考评结果作为确定其薪酬的主要依据。

**第十一条** 非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬（包括月度绩效、年度绩效、超额利润奖励、项目奖励）、中长期激励收入、福利津贴及社会保险等组成，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百分之五十。

（一）基本薪酬：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

(二) 绩效薪酬：根据公司整体经营情况、个人与公司签订的年度目标考核任务完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

(三) 中长期激励收入：包括但不限于股票、期权、员工持股计划及公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，具体方案由公司另行制定。

(四) 福利津贴及社会保险：包括履职期间产生的餐费、通讯费等必要的费用和津贴以及国家法定的社会保险和公积金等。

**第十二条** 薪酬与考核委员会负责组织非独立董事和高级管理人员的年度绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第十三条** 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。

**第十四条** 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

**第十五条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

## 第四章 薪酬的止付追索

**第十六条** 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。

**第十七条** 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。

## 第五章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度内容与法律法规、规范性文件或者《公司章程》相抵触时，以法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

**第二十条** 本制度经股东会审议通过之日起生效实施。

成都爱乐达航空制造股份有限公司

2026年4月24日