

华鹏飞股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善华鹏飞股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事和高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，依据国家相关法律、法规的规定及《华鹏飞股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于公司董事、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及其他由董事会聘任的公司高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、薪酬水平与公司规模、业绩匹配，同时兼顾与市场薪酬水平相符；
- 2、薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配；
- 3、与公司长远利益、持续健康发展的目标相符；
- 4、薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事薪酬方案由公司股东会决定；公司高级管理人员薪酬方案由公司董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；对公司薪酬制度执行情况进行监督。

公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责、权限依据《董事

会薪酬与考核委员会议事规则》。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。

第七条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第三章 薪酬的标准

第八条 公司独立董事实行固定津贴制，津贴标准由股东会审议，审议通过后按月发放。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 非独立董事、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，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于50%，具体比例可根据岗位职责、风险程度及考核难度等因素，由薪酬与考核委员会在核定薪酬时确定。

基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，按月发放；绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按考核周期进行考核发放。

第九条 非独立董事同时兼任公司高级管理人员的，按高级管理人员薪酬标准执行；同时兼任非高级管理人员职务的，按其所在的岗位及所担任的具体职位以及与公司（包括子公司）签订的合同领取相应的薪酬。外部董事（指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事），不在公司领取薪酬，但可享有董事津贴，津贴标准由股东会审议，审议通过后按月发放。

第十条 中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对非独立董事、高级管理人员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。公司的激励机制应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益，由公司根据实际需要制定激励方案。

第四章 薪酬的发放

第十一条 董事、高级管理人员薪酬及津贴的发放按照公司内部的薪酬相关制度执行。

第十二条 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，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十四条 非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬等收入的确定和支付应当以绩效考核为重要依据。

公司应当确定非独立董事、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。

第十六条 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。

第十七条 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予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十八条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列任一情形，可以根据实际情况决定减少发放或不再继续发放绩效薪酬或津贴：

- 1、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、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的；
- 3、严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- 4、公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬的调整

第十九条 公司的薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场环境和公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第二十条 公司可根据经营发展战略、经营效益情况、市场薪酬水平变动情况、考核评价情况等，不定期地调整公司董事、高级管理人员的薪酬标准。

第二十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- 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、组织结构调整、岗位调整或职责变化。

第六章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的任何条款，如与届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十四条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

华鹏飞股份有限公司

二〇二六年四月二十三日