

北京新兴东方航空装备股份有限公司

高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为推进北京新兴东方航空装备股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业相适应的激励、约束机制，更好地体现高级管理人员的价值，有效地调动管理团队的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司效益的增长，实现股东和公司利益的最大化，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、法规及《北京新兴东方航空装备股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本办法。

第二条 本办法适用于公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等高级管理人员。

第三条 实施原则

（一）促进公司可持续发展原则

薪酬方案须符合公司发展规划，在确保公司持续健康发展的前提下，实现激励与约束作用的最大化。

（二）薪酬与业绩挂钩原则

高级管理人员薪酬与公司经营业绩挂钩，将业绩指标完成情况作为董事会高级管理人员年度考核的核心指标。

（三）薪酬水平保持竞争力原则

高级管理人员薪酬标准参考同行业其他公司平均水平，保持竞争性。

第二章 管理机构与职责

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并就高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的,应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由,并进行披露。

公司应当建立公正透明的高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

第五条 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。

第六条 董事会薪酬与考核委员会的工作包括以下内容:

(一)负责公司高级管理人员年度绩效考核的评价工作,公司可以委托第三方开展绩效评价;

(二)对公司薪酬制度执行情况进行监督;

(三)提出公司高级管理人员的薪酬方案及修改意见。

第三章 薪酬结构与标准

第七条 薪酬结构

公司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百分之五十。

第八条 薪酬标准

公司高级管理人员的薪酬综合考虑公司发展战略、行业水平、发展策略、岗位价值及公司实际经营情况等多项因素合理确定,具体如下:

(一)基本年薪:依据经营规模、业绩水平、地区因素等确定。

(二)绩效薪酬和中长期激励收入:绩效奖励规则由董事会薪酬与考核委员会另行研究制定,并应当以绩效评价为重要依据。

(三)公司总经理薪酬总额根据前述条款确定,其他各高级管理人员的年薪以总经理的年薪为依据进行岗位系数计算。总经理的基本年薪系数为1.0,副总经理、财务总监及董事会秘书的基本年薪系数为0.6~0.8,属于兼职人员的,按照最高职务计算薪酬。

公司高级管理人员担任公司党组织书记的,履行党的建设第一责任人职责,薪酬总额可以参照公司《董事薪酬管理制度》中董事长的薪酬标准发放。

每一名高级管理人员的具体薪酬由董事会薪酬与考核委员会依据其分管工作的职责和目标予以确定，并由董事会批准。

第九条 特殊薪酬奖励

对在年度经营活动中给公司带来重大的管理和经济效益，或使公司获得重大良好声誉的个人和团队，经董事会研究决定给予特殊薪酬奖励。

第十条 激励基金

针对高级管理人员可设立激励基金，具体激励基金的设立与考核办法由董事会另行制定。

第十一条 薪酬调整

公司高级管理人员薪酬标准可根据公司经营状况及其他相关因素的变化作出相应调整，调整依据具体如下：

- （一）同地区、同行业薪资增幅水平；
- （二）通货膨胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司组织架构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第四章 薪酬的发放

第十二条 薪酬的发放方式

（一）基本年薪：折算成月平均数，扣除法定个人缴纳的各类社会保险费用和应缴纳的个人所得税后按月发放。

（二）绩效薪酬和中长期激励收入：公司确定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。上述绩效薪酬由公司代扣代缴个人所得税后发放。中长期激励收入根据制定方案予以发放。

（三）特殊薪酬奖励：经董事会批准后发放。

第五章 监督管理与止付追索

第十三条 董事会依据经审计的年度财务数据对高级管理人员的年度经营业绩和日常工作进行监督审核，如出现财务数据不实、公司年度财务报告被会计师事务所出具保留意见、否定意见或者无法表示意见或高级管理人员有重要决策失误等情况，董事会将视情节轻重予以处理，并做出减发、停发、追回高级管理人员的绩效奖励。

考核年度内如遇国家产业政策调整、董事会批准的重大财务调整或不可抗力因素，对考核年度公司财务状况产生重大影响时，董事会可根据具体情况调整考核年度的经营业绩考核指标。

第十四条 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。

第十五条 高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放绩效奖励，若已兑现的亦应予以追回：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告处分的；
- （二）严重损害公司利益的；
- （三）因重大违法违规行为被证券监管部门予以行政处罚、公开谴责或认定为不合格人员的；
- （四）在考核年度内因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （五）董事会认为的其他情形。

第六章 附则

第十六条 本办法未尽事宜，依据国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行。如本办法与监管机构发布的最新法律、法规和行政规章存在冲突，则以最新法律、法规和行政规章的相关规定为准。

第十七条 本办法由公司董事会负责解释。

第十八条 本办法自董事会审议通过之日起生效并实施。

北京新兴东方航空装备股份有限公司

2026年4月