

贵州航天电器股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理规定

第一章 总 则

第一条 为建立健全公司董事、高级管理人员激励约束机制，规范薪酬管理，保障董事、高级管理人员合法权益，推动薪酬与公司业绩、股东利益深度绑定，实现公司可持续发展，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等法律法规、规范性文件及《贵州航天电器股份有限公司章程》的规定，结合公司行业特性与经营实际，制定本规定。

第二条 本规定适用于公司董事及高级管理人员。

第三条 董事及高级管理人员薪酬的确定和管理遵循以下原则：

（一）公平匹配原则：兼顾行业薪酬水平、地区薪资标准及岗位职责、个人贡献，实现权责利统一。

（二）业绩导向原则：薪酬与公司经营业绩、个人履职考核结果直接挂钩，绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

（三）长远发展原则：强化中长期激励，引导董事、高级管理人员关注公司长期价值，避免短期行为。

第四条 管理机构及职责

（一）薪酬与考核委员会：负责拟定薪酬方案、考核标准，审核董事、高级管理人员薪酬，监督制度执行，向董事

会负责。

（二）董事会：审议薪酬管理规定、高级管理人员薪酬方案，提请股东会审议董事薪酬方案。

（三）股东会：审议批准董事薪酬方案及薪酬管理规定，行使最终决策权。

（四）人力资源部：负责薪酬核算、发放执行，配合考核工作。

（五）财务中心：负责薪酬资金保障、税务合规处理及相关财务核算。

第二章 薪酬结构与标准

第五条 独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事津贴由股东会审议通过后执行。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位取得其他利益。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第六条 非独立董事、高级管理人员薪酬水平与其承担责任和公司经营业绩联动，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、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%。不在公司担任经营管理职务的非独立董事，不领取薪酬。

（一）基本薪酬：固定薪酬，根据岗位职级、工作内容、行业薪资水平等因素确定的基本工资薪酬标准。

（二）绩效薪酬：与公司年度经营目标和个人年度经营业绩责任书考核指标完成情况挂钩。绩效年薪 80%当期发放，

剩余的 20%作为任期激励递延发放，任期激励根据任期经营业绩考核结果上浮或下浮，在任期结束后兑现。

第七条 公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，持续优化薪酬结构，增强薪酬弹性，构建具有市场竞争力的薪酬体系，并按照本规定审议通过后实施。

第三章 薪酬管理

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第九条 非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬和中长期激励收入支付以绩效评价为重要依据，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十条 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，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

第十一条 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。

第十二条 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和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第四章 附则

第十三条 本规定未尽事宜，按照国家法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的有关要求和规定执行。

第十四条 本规定由公司董事会负责解释和修订。

第十五条 本规定由公司股东会审议通过之日后生效并实施。

贵州航天电器股份有限公司

2026年6月12日