

润贝航空科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善深圳市润贝航空科技股份有限公司(以下简称“公司”) (简称“公司”)董事、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,提升公司的经营管理效益,依据《公司法》《上市公司治理准则》等国家相关法律、法规规定及《公司章程》,结合公司实际情况,特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用对象为在公司领取薪酬的公司董事、高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监和董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司遵循以下原则确立董事、高级管理人员薪酬体系与薪酬标准:

- (一) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则;
- (二) 实行收入水平与经营业绩、个人业绩相匹配,与市场发展相适应,与公司可持续发展相协调;
- (三) 薪酬标准以公开、公正、透明为原则,参照目前的实际收入水平确定,既要有利于强化激励与约束,又要符合企业的实际情况。

第二章 薪酬管理机构

第四条 上市公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定,明确薪酬确定依据和具体构成。

第五条 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。董事薪酬方案由股东会决定,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 公司相关职能部门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。

第三章 薪酬标准及考核

第七条 根据董事、高级管理人员的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的年度薪酬标准如下：

（一）独立董事：根据股东会批准的独立董事工作津贴标准领取工作津贴，按年发放；

（二）非独立董事、高级管理人员：高级管理人员及在公司任职的董事根据其在公司担任的具体管理职务，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，不再另行领取董事津贴；外部非独立董事（后续如有）根据股东会批准的董事工作津贴标准领取工作津贴，按月度或者年度发放。

第八条 董事、高级管理人员的薪酬根据公司实际情况，结合市场薪资水平确定，薪酬水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩。由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，具体金额由薪酬与考核委员会拟定方案。

（一）基本薪酬：主要考虑职位价值、责任、能力、市场行情、通胀水平等因素确定，按月发放。

（二）绩效薪酬：基本薪酬以外部分称为绩效薪酬，即年薪减去基本薪酬。绩效薪酬根据战略落地、业绩达成、团队管理、风险管控等方面，分月度、年度考核发放。

（三）长期激励：待条件成熟时，公司可依照法定程序实施股权激励等长效激励机制，对企业发展过程中做出持续性重要贡献的董事、高级管理人员给予中长期回报和奖励。

（四）上市公司应当确定董事、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。

第九条 公司董事和高级管理人员的薪酬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，绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第十条 公司董事会薪酬与考核委员会负责对董事和高级管理人员进行评价，根据评价结果将每位高管人员年度履职评价划分为“称职”、“基本称职”和“不称职”。

（一）董事当年被评为“称职”的，董事按规定足额领取绩效薪酬，任期内继续履行董事职责；

（二）董事当年被评为“基本称职”的，董事会应向其提出限期改进要求，董事会可适当扣减该董事绩效薪酬。如下一年度仍未有效改进的，董事会可提出更换董事人选意见，并召开董事会予以更换董事人选；

（三）对考核结果为“不称职”的董事，董事会应适当扣减董事年度绩效薪酬。对考核结果为“不称职”的非职工董事，董事会可提请股东会审议确定是否继续担任董事职务。

第四章 薪酬支付

第十一条 独立董事津贴经股东会审核后按年发放；非独立董事、高级管理人员根据其在公司担任的具体管理职务，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，不再另行领取董事津贴。非独立董事、高级管理人员月度绩效薪资与基本工资一起按月发放，年度绩效考核薪酬由公司根据董事会薪酬与考核委员会综合考核评价结果，于年度结束后基于审慎的原则进行提前核算预发，年报审计后可根据股东会审议结果进行调整。发放时任职不满一年的，按其任职时间的长短（每年按 12 个月计算）计算其应得的薪酬金额。

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，按其实际任期和实际考核计算浮动薪酬并予以发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以不予发放薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （三）违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查；

(四) 经营决策失误导致公司遭受重大损失的；

(五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

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。

第十五条 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。

第五章 薪酬调整

第十六条 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作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

当上述因素发生重大变化时，董事会薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，董事会有权对薪酬方案做出相应调整。

第十八条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第六章 其他

第十九条 董事、高级管理人员的个人所得税按税法规定由公司在发放时代扣代缴。

第二十条 对公司董事、高级管理人员离任审计时，如经核实的公司绩效状况与评价考核结果出现差异的，据实调整相应年度的薪酬，多领的部分应予扣回。

第二十一条 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

第七章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，本制度相关条款将相应修订。

第二十三条 本制度需经公司股东会审议通过后生效。

润贝航空科技股份有限公司

二〇二六年四月