

## 华夏航空股份有限公司 关于董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

华夏航空股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 04 月 23 日召开第四届董事会第六次会议，审议通过《关于高级管理人员 2025 年度薪酬确认及 2026 年度薪酬方案的议案》，因全体董事对《关于董事 2025 年度薪酬确认及 2026 年度薪酬方案的议案》回避表决，该议案将直接提交公司股东会审议。现将具体薪酬方案公告如下：

### 一、适用范围

公司董事（含独立董事、职工代表董事）、高级管理人员。

### 二、适用期限

董事薪酬方案自股东会审议通过之日起至新的薪酬方案通过之日止；高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日起至新的薪酬方案通过之日止。

### 三、薪酬方案

#### （一）独立董事

独立董事领取固定津贴，津贴标准为 18 万元/年，按月发放；独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其履行职务发生的费用由公司实报实销。

#### （二）非独立董事

1. 不在公司领薪的非独立董事领取董事津贴，津贴标准为 18 万元/年，按月发放。不在公司领薪的非独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

2. 在公司领薪的非独立董事，不再另行领取董事津贴，其薪酬标准如下：

（1）在公司领薪的非独立董事的薪酬由基本薪酬、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；基本薪酬按月发放；绩效薪酬扣除一定比例后按月预发，年中/年底绩效考核后，依据考核结果以半年为周期兑现差额，多退少补。扣除的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。年度考核时，如有经董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会、股东会批准的年度绩效奖励或专项奖励，在年度报告披露后予以发放。

（2）若同时兼任公司高级管理人员的，其薪酬构成、绩效考核及发放规则依据《华夏航空股份有限公司高级管理人员薪酬管理制度》执行；

（3）若同时兼任高级管理人员以外的其他行政职务的，根据其在公司承担的具体职责，按公司相关薪酬管理与绩效考核规定领取薪酬。

### （三）高级管理人员薪酬

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 50%。

1. 基本薪酬：为保障高管履行日常管理职责而支付的固定报酬。依据高管所承担岗位责任和贡献大小，结合岗位影响力、领导力、解决问题能力、沟通能力、知识经验、工作领域等因素，同时参照行业薪酬水平综合确定。

2. 绩效薪酬：根据公司经营业绩及考核结果发放的浮动报酬。绩效薪酬是薪酬体系中与绩效考核直接挂钩的部分。

3. 中长期激励收入：是对公司高管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。由公司根据实际情况制定中长期激励方案。

## 四、其他说明

（一）公司开展年度绩效评价，依据经审计的财务数据，并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。

（二）公司董事、高级管理人员的薪酬与津贴，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

1. 代扣代缴个人所得税；
2. 各类社会保险费用等由个人承担的部分；
3. 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

（三）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，按其实际任期计算并予以发放。

（四）上述方案中未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》《董事薪酬管理制度》《高级管理人员薪酬管理制度》等的相关规定执行。

## 五、备查文件

- 1、公司第四届董事会第六次会议决议；
- 2、公司第四届董事会薪酬与考核委员会第二次会议决议。

特此公告。

华夏航空股份有限公司

董事会

2026年04月27日