

宝胜科技创新股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 目的

为规范宝胜科技创新股份有限公司（以下简称“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考核约束机制，保障公司董事、高级管理人员有效履行职责与义务，充分调动其工作积极性，提高公司经营管理效率，促进公司持续稳定发展。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，结合集团公司相关制度及本公司实际，特制定本办法。

第二条 基本原则

（一）坚持目标导向。董事、高级管理人员薪酬分配与绩效考核结果挂钩，业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降。

（二）坚持公平公正。董事、高级管理人员薪酬水平体现岗位价值、岗位责任、管理难度、内部公平等。

（三）坚持短期与中长期激励相结合。建立短期与中长期相结合的长效机制，促使董事、高级管理人员个人利益与企业长远健康发展紧密联系。

第三条 适用范围

（一）董事：包括独立董事和非独立董事。

（二）高级管理人员：包括总经理、副总经理、总会计

师、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第四条 管理机构

（一）董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或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，相关董事应当回避。

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披露。

（二）董事会是董事、高级管理人员薪酬管理的领导机构，负责对董事、高级管理人员薪酬管理提出具体要求。

（三）董事会薪酬与考核委员会是高级管理人员薪酬与考核管理的组织机构，负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。负责拟订高级管理人员薪酬管理办法。

第二章 薪酬体系

第五条 薪酬结构

（一）董事：独立董事以固定津贴形式在公司领取报酬，津贴标准经股东会审议通过后执行。独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事（含职工代表董事）按照其所兼任的高级管理人员或其他职务的薪酬标准领取薪酬，不再另行发放董事津贴。

未在公司任职的非独立董事原则上不在公司领取薪酬，

经股东会审议批准的，可以发放一定津贴。未在公司任职的非独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

（三）高级管理人员：薪酬由基本年薪、绩效年薪、专项奖惩、任期激励等组成。年度薪酬包含基本年薪、绩效年薪和专项奖惩，绩效年薪占年度薪酬的比例原则上不低于50%。专项奖惩根据业绩考核结果、重点任务完成情况，在基本年薪和绩效年薪外对高级管理人员进行专项奖惩，计入高级管理人员当年年度薪酬。任期激励与高级管理人员任期经营业绩考核结果挂钩。福利、履职待遇等，按照国家政策及控股股东规定执行。

第三章 薪酬发放与管理

第六条 薪酬计算

本办法中董事、高级管理人员薪酬均为税前工资，公司为董事、高级管理人员代扣代缴由其个人承担的各项社会保险费用和住房公积金以及个人所得税等费用。

第七条 薪酬发放

（一）独立董事薪酬按月固定发放。

（二）非独立董事及高级管理人员年薪的支付采用按月预支、年度结算的形式，具体按照公司薪酬相关制度执行。

第八条 工资总额决定机制

工资总额根据单位经济效益指标完成情况与效率指标改善情况，结合公司实际情况确定。

第九条 薪酬调整

董事和高级管理人员薪酬应为公司的发展战略实现服务，可随着公司发展情况、个人任职情况和外部经营情况变化而作相应调整。

公司发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订意见，并提交董事会、股东会审议做出相应调整。

第十条 薪酬追索扣回制度

宝胜科技创新股份有限公司按照《中央企业违规经营投资责任追究实施办法（试行）》（国资委 37 号令）、《中国航空工业集团有限公司违规经营投资责任追究实施办法》（航空规〔2018〕124 号）及宝胜股份纪检审计、质量、安全、环保等相关制度中明确的薪酬追索、扣回规定，开展薪酬追索和扣回。

第四章 附则

第十一条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规和规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相冲突，按国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十二条 本制度经股东会审议通过之日起施行，效力追溯至 2026 年 1 月 1 日。

第十三条 本制度由董事会负责修订和解释。

宝胜科技创新股份有限公司董事会

2026 年 6 月 12 日