

海南机场设施股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一条 为规范海南机场设施股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的积极性，实现公司发展战略目标，保证公司持续发展的内在动力，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、规范性文件和《海南机场设施股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本管理制度。

第二条 适用对象

（一）公司董事会的全体成员；

（二）在公司任职的所有高级管理人员，包括总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书及总裁助理等《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 薪酬原则

公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

（一）坚持薪酬与公司长远利益相结合的原则；

（二）坚持薪酬与公司的规模、业绩等实际情况相结合的原则；

（三）坚持按价值贡献分配，薪酬与岗位职责、履职情况相结合的原则；

（四）坚持激励与约束并重的原则。

第四条 工资总额决定机制

（一）工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

（二）公司董事、高级管理人员的工资总额主要依据以下因素综合确定：

1. 与公司经营效益挂钩，实施“效益增工资总额增，效益降工资总额降”的动态调整机制；

2. 行业薪酬水平及区域劳动力市场价格水平；

3. 岗位价值、责任分工、个人履职情况及业绩考核结果；
4. 公司未来发展规划。

第五条 薪酬结构与绩效考核

(一) 独立董事：公司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决定。独立董事因履职需要产生的费用由公司承担。

(二) 非独立董事：公司董事长及在公司担任高级管理人员职务的非独立董事，其薪酬按高级管理人员薪酬管理执行，不再领取董事津贴；其他非独立董事不在公司领取薪酬及津贴。非独立董事因履职需要产生的费用由公司承担。

(三) 高级管理人员：公司高级管理人员实行年薪制，薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入三部分构成。

1. 基本薪酬：是高级管理人员所任岗位价值的体现，是履行工作职责所得的基本薪酬。

2. 绩效薪酬：与公司年度经营业绩考核结果、个人年度考核结果挂钩。绩效年薪占比原则上不低于基本薪酬和绩效年薪总额的百分之五十。

3. 中长期激励：与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权激励、员工持股、任期激励等，公司可根据实际情况制定激励方案。其中，任期激励由公司根据任期业绩考核结果予以兑现。

4. 其他福利：高级管理人员的社保、公积金由公司按照国家及地方有关法律法规的规定执行，享受公司规定的其他福利。

(四) 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。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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

(五) 公司结合行业特征、业务模式等因素建立绩效薪酬递延支付机制。递延支付的具体适用人员范围、递延比例、递延期限及实施安排，由薪酬与考核委员会拟定方案，报股东会审议批准后执行。

(六) 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当在年度报告及薪酬方案审议环节充分披露原因。

第六条 薪酬发放与止付追索

(一) 独立董事津贴按税后 12 万元/年发放，由公司代扣代缴个人所得税。

(二) 基本年薪按月发放，绩效薪酬在会计年度结束后结合年度考核情况发放，任期激励根据个人任期业绩情况在任期结束后发放。

(三) 因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计发薪酬。因个人原因导致任期未届满的，不得领取任期激励。

(四) 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。

董事、高级管理人员因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。

(五) 在任职期间，发生下列任一情形的，公司可根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

1. 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
2. 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处罚的；
3. 被有关部门依法依规处理，情形严重的；
4. 严重损害公司利益或造成公司重大损失或不良影响的；
5. 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第七条 薪酬管理机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、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，向董事会提出建议，并根据公司薪酬管理情况，在本制度范围内负责指导本制度的具体实施。

(二) 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。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。

(三) 公司处于亏损状态时，公司应当在薪酬方案审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求，并在相关会议文件中予以记载。

(四) 公司在接受会计师事务所实施内部控制审计时，应当积极配合其对绩效

考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求等重点事项的审计工作，并根据审计意见及时整改完善。

(五)公司人力资源部、计划财务部等具体职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第八条 附则

(一)本制度未尽事宜，按国家相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

(二)本制度由公司董事会负责解释。

(三)本制度经股东会审议通过之日起生效。

海南机场设施股份有限公司

2026年7月