

浙江航民股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江航民股份有限公司（以下简称“公司”）董事及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，有效调动董事及高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规的规定及《浙江航民股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司的董事（包括非独立董事及独立董事）和公司高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，董事、高级管理人员薪酬水平应当符合公司经营发展情况和业绩水平，同时与所在地区、行业同等岗位整体薪酬水平相符。

（二）按劳分配与责、权、利相统一原则，董事、高级管理人员薪酬水平与岗位责任大小、个人能力高低、绩效考核表现相符。

（三）符合公司长远利益原则，薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符。

（四）激励约束并重原则，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会。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 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，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。

第六条 公司相关具体部门协助董事和高级管理人员薪酬及考核工作的具体实施。

第三章 薪酬方案与构成

第七条 独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴标准由股东会决定，按年度发放。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和人员取得其他利益。因履行职务发生的合理费用由公司实报实销。

第八条 除独立董事外，非独立董事和高级管理人员，根据其在公司所担任的管理职务和贡献程度，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平，由公司董事会结合公司的经营规模、效益、年度任务考核等情况制定薪酬方案。该等薪酬方案由基本薪酬、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。因履行职务发生的合理费用由公司实报实销。

第四章 薪酬发放与管理

第九条 公司董事、高级管理人员的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 公司应当确定非独立董事和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。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前收入，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

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绩效计算薪酬并予以发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化相应的调整，以适应公司长期可持续发展需要。薪酬调整依据为：

- （一）公司经营状况与盈利状况；
- （二）个人岗位调整或职务变化；
- （三）公司战略发展和组织架构的调整；
- （四）同行业薪酬水平变化；
- （五）通货膨胀水平。

调整方案需经董事会、股东会审议通过后生效。

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。

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 绩效与履职评价

第十五条 公司应当建立董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序

第十六条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十七条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。本制度的任何条款，如与届时有效的法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十条 本制度经股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

浙江航民股份有限公司

董事会

二〇二六年四月八日