

# 江苏迈信林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** 为进一步完善江苏迈信林航空科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和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，有效地调动董事和高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、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》等有关法律、法规及《江苏迈信林航空科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

- （一）董事包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括公司总经理、董事会秘书、财务总监、市场总监及《公司章程》认定的其他高级管理人员；

**第三条** 董事和高级管理人员薪酬水平应当与市场发展相适应，与公司经营业绩和个人业绩贡献相匹配，与公司可持续发展相协调。公司的董事和高级管理人员的薪酬体系应遵循以下原则：

- （一）战略推动与长效激励相结合原则；
- （二）内部公平与外部竞争相结合原则；
- （三）以能定薪与按绩分配相结合原则；
- （四）公司应当结合行业水平、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。

### 第二章 薪酬审议与管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，薪酬方案中应明确薪酬确定依据和具体构成。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会对董事会负责，其所提出的公司董事的薪酬计划，须报经董事会同意并提交股东会审议通过后方可实施；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** 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，公司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。

**第八条** 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。

**第九条** 公司企管部负责公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬标准与发放

**第十条** 公司董事、高级管理人员薪酬遵循以下原则：

（一）公司独立董事在公司领取独立董事固定津贴，其津贴标准参照同行业上市公司平均水平在合理范围内确定并由股东会审议决定，按年度发放。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

（二）公司非独立董事若在公司任职，按照其所担任的职务，参照同行业同类型岗位薪酬水平，按其具体职务对应的薪资管理规定及业绩指标达成情况等领取薪金，不再领取董事职务薪酬。

在公司任职的非独立董事及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百分之五十；根据其在公司担任的具体任职岗位，基本薪酬按照公司薪资发放流程按月发放，绩效薪酬按照月度绩效考核评价后发放。

（三）未在公司任职的非独立董事不领取薪酬。

**第十一条** 在公司任职的非独立董事及高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第十二条** 在公司任职的非独立董事及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。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。

**第十三条** 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。新选举或聘任的董事、高级管理人员的薪酬，自任职之日起按本制度的规定执行。

**第十四条** 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

**第十五条** 公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、高级管理人员薪酬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。

会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注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。

**第十六条** 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，应当披露原因。

若公司所处行业的行业周期性特征明显，公司可以实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。业绩周期超过三年的，应当说明确定依据。

#### 第四章 薪酬调整

**第十七条** 董事和高级管理人员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。

**第十八条** 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；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司实际经营状况；
- （五）公司组织结构调整、职位、职责变化等。

#### 第五章 薪酬止付追索

**第十九条** 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。

**第二十条** 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。

## 第六章 附则

**第二十一条** 本制度未尽事宜，遵照国家有关法律、法规、规范性文件等规定及《公司章程》执行；本制度的规定如与国家日后颁布或修订的法律、法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修订后的《公司章程》的规定不一致，按后者的规定执行，并应当及时修订本制度。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十三条** 本制度自公司股东会审议通过之日起实施。

江苏迈信林航空科技股份有限公司

2026年4月27日

