

# 威海广泰空港设备股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善威海广泰空港设备股份有限公司（以下简称“威海广泰”）董事与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，有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性，推动公司运营高质量发展，依据国家相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《威海广泰空港设备股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，特制定本制度。

**第二条** 适用本制度的董事与高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人和《公司章程》规定的其他人员等。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬制订应遵循的原则是：公平公正、以岗定薪酬、与绩效挂钩、短期与长期激励相结合、激励与约束相配合的原则。

**第四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司效益与个人绩效为基础，根据公司年度经营计划达成情况和分管工作的职责与业绩目标，进行综合考评，确定年度薪酬收入。

### 第二章 管理机构

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考评标准并进行考评，制定、审查董事及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，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第六条** 薪酬与考核委员会的主要职责权限如下：

- （一）根据董事及高级管理人员管理岗位的主要工作范围、职责、重要性以及参考其他相关企业相关岗位的薪酬水平，制定、审查薪酬政策与方案；

- (二) 审查公司董事及高级管理人员的履职情况并对其进行年度绩效考评；
- (三) 负责制订公司董事及高级管理人员薪酬制度，并对薪酬制度执行情况进行监督；
- (四) 对董事、高级管理人员进行年度考核；
- (五) 董事会授权的其他事宜。

### **第三章 薪酬的构成及确定**

#### **第七条 董事和高级管理人员薪酬的构成如下：**

(一) 独立董事：采取固定独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月发放；除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 内部董事和高级管理人员：如在股东单位或本公司有具体工作岗位并领取岗位薪酬的，不额外领取津贴，均按其岗位对应的薪酬和考核情况发放领取薪酬；岗位薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）等组成，绩效薪酬占比应符合法律、行政法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所自律性规则及公司章程等规则的规定。

1、基本薪酬：公司根据在公司任职的董事与高级管理人员所承担的责任、风险、压力等，参考同行业可比公司或周边可比企业的调研数据确定一套基本年薪标准，建立不同的基本年薪序列，分别设立公司董事、总经理、副总经理及其他高级管理人员的年薪，年薪的 50%作为基本薪酬按月发放。

2、绩效薪酬：在公司任职董事、高级管理人员的绩效薪酬与公司利润、营业收入、年度合约考核结果或所在部门的绩效考评结果等因素挂钩，须经薪酬与考核委员会绩效评价确定；

绩效评价为董事、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的重要依据，依据经审计的财务数据开展；

绩效薪酬在基本薪酬和绩效薪酬总额中的比例，根据法律、行政法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所自律性规则及公司章程等规则的规定进行确定，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%；

公司董事、高级管理人员的绩效薪酬经公司董事会薪酬与考核委员会绩效评价和股东会审议，在年度报告披露后支付。

3、中长期激励收入：为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件等另行制定。

**第八条** 公司董事会薪酬与考核委员会将最终考核结果以及董事、高级管理人员的薪酬确定后，由公司人力资源管理部门统一实施、兑现。

#### **第四章 绩效考核标准与程序**

**第九条** 董事、高级管理人员绩效考核标准如下：

- （一）独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；
- （二）董事、高级管理人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕岗位职责履职情况、所在部门及个人承担的业绩指标达成情况等方面进行考评。

**第十条** 绩效考核的程序如下：

（一）人力资源管理部门负责根据本制度和公司经营情况制定内部董事、高级管理人员的年度绩效考核方案，设定考核指标、制定具体的考核流程以及奖惩方式，报董事会薪酬与考核委员会审核批准后，与董事、高级管理人员签订年度绩效合约执行；

（二）在年度经营过程中，如经营环境等外部条件及公司整体经营、财务等状况发生重大变化，董事会薪酬与考核委员会可以对内部董事、高级管理人员的年度绩效考核指标作适当调整；

（三）年度绩效考核期限届满后，董事会薪酬与考核委员会依据年度绩效考核方案，结合公司的年度经营状况、经营成果、岗位职责履职情况、所在部门及个人承担的业绩指标达成情况等方面对内部董事和高级管理人员进行考核，并确定其年度绩效考评结果。

**第十一条** 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第十二条** 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按照其实际任期和绩效结果计算绩效薪酬并予以发放（如有）。

#### **第五章 薪酬调整与止付追索**

**第十三条** 根据公司发展战略和薪酬策略、年度经营目标和经济效益，综合考虑公司运营效能、职工工资水平市场对标等情况，结合政府职能部门发布的工资指导线，合理确定工资总额。

薪酬管理制度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。公司定期根据市场调研数据、盈利状况对基本年薪及绩效奖金的标准进行审视，并根据实际情况决定是否进行政策调整。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。

**第十四条** 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（如受非经常性因素等特殊情况影响除外，但应充分披露原因）。如公司亏损的，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。

**第十五条** 在公司任职董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- 1、收集同行业可比公司同职位的薪资增幅水平和同地区可比公司同职位的薪资增幅水平，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
- 2、公司盈利状况；
- 3、组织结构或部门职责权限的调整；
- 4、任职岗位发生变动的个别调整等。

**第十六条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

**第十七条** 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、技术及技能一线岗位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。

**第十八条** 发生下列任一情形，薪酬与考核委员会应当根据情节轻重评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核或止付追索；董事会决定是否扣减或停止支付董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入，并全额或部分追回已发放的绩效薪酬或中长期激励收入：

（一）当公司经营状况、公司战略、组织架构、岗位等发生重大变化或重大突发事件时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对薪酬方案进行适当修改。

（二）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时；

(三) 公司董事、高级管理人员违反忠实勤勉义务给公司造成损失，或者对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错责任的；

(三) 公司董事会认定严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度、公司其他有关规定的情形，并给公司造成经济利益损失的。

## **第六章 附 则**

**第十九条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》等有关规定执行。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释并修订，自公司股东会审议通过之日起执行。

威海广泰空港设备股份有限公司董事会

二〇二六年四月二十九日