

四川成发航空科技股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬激励与绩效考核办法

第一章 总则

第一条 为推进四川成发航空科技股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业管理制度相适应的激励、约束机制，更好地体现高级管理人员的价值和绩效导向，有效地调动董事、监事及高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，促进企业效益的增长，特制定本办法。

第二条 本办法所指的高级管理人员指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、总会计师。

第三条 本办法遵循以下原则：

（一）坚持激励与约束并重的原则。高管人员薪酬水平既要同经营责任、经营风险相适应，更要与经营业绩直接挂钩。

（二）坚持统筹规划与平稳衔接并重。负责人年度薪酬既要充分体现创新探索方向，又要兼顾历史沿革，实现薪酬水平及管理规范的平稳衔接。

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是确定公司董事、监事及高级管理人员薪酬方案，负责薪酬管理、考核和监督的专门机构。董事会薪酬与考核委员会制定的高级管理人员薪酬方案需提交董事会、监事会审议批准后方可组织实施。

第五条 薪酬与考核委员会的工作包括以下内容：

- （一）检查公司高管人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；
- （二）对公司薪酬制度执行情况进行监督；
- （三）提出公司高管人员的薪酬方案及修改意见；

第六条 公司人力资源部负责根据本办法计算确定高级管理人员薪酬，并以现金形式发放董事、监事及高级管理人员薪酬。

第三章 董事、监事津贴政策

第七条 除独立董事及职工代表监事外，公司董事均来源于国有企业或国有控股企业，根据有关规定不在本公司领取津贴。

第八条 公司董事在承担越来越大的责任同时，风险也在不断加大。根据公司章程规定，由董事会办公室调研并择机为公司全体董事购买责任险。

第九条 公司职工代表监事津贴 18,000 元/年（含税）。可根据公司经营效益情况，经监事会审议通过后报股东大会批准执行。

第十条 公司独立董事津贴 59,500 元/年（含税），可根据公司经营效益情况，经董事会审议通过后报股东大会批准执行。

第四章 高级管理人员薪酬政策

第十一条 薪酬结构

公司高级管理人员的薪酬激励实行基薪加绩效年薪制。即：

薪酬=基薪（W）+绩效年薪（P）

其中，基薪为当年按月支付的底薪，当年兑现；绩效年薪为延期支付的，在本年度财务结算和绩效考核工作完结后，予以兑现。

第十二条 基薪的确定

综合考虑公司发展战略、市场性薪酬行情、高管现有薪酬水平及企业历史沿革等多项因素确认，其总经理基薪公式：

（一）基薪公式：

$$W=W_0 \times L \times R$$

其中：W 为总经理基薪；

W_0 为当年同行业职工平均工资水平的 5 倍；

L 为综合测评系数；

R 为基薪调节系数。

（二）综合测评系数（L）公式：

$$L=0.9 \times G + 0.1 \times M$$

其中：G 为规模系数；M 为工资调节系数。

（三）规模系数（G）公式：

$$G=0.2 \times z + 0.3 \times x + 0.2 \times j + 0.3 \times y$$

其中：1. z 为按总资产计算的规模系数，公式为：

$$z=0.7770 \times Z^{0.1706}$$

Z 为公司当年总资产（亿元）；

2. x 为按主营业务收入计算的规模系数，公式为：

$$x=0.8988 \times X^{0.1453}$$

X 为公司当年主营业务收入（亿元）。

3. j 为按净资产计算的规模系数，公式为：

$$j=0.9124 \times J^{0.1707}$$

J 为公司当年净资产（亿元），最低值为 0。

4. y 为效益规模系数，公式为：

$$y=1.5544 \times Y^{0.0983}$$

Y 为公司当年利润总额（亿元），最低值为 0。

(四) 工资调节系数 (M)

$$M=0.5 \times D+0.5 \times Q$$

其中：D 为地区工资系数；Q 为单位工资系数。

$$D = \frac{\text{当年公司所在地国有企业职工平均工资}}{\text{当年同行业职工平均工资}}$$

$$Q = \frac{\text{当年本单位职工平均工资}}{\text{当年同行业职工平均工资}}$$

(五) 基薪调节系数 (R)

R 主要考虑单位国防装备科研生产责任、经营规模、经营管理难度、专业特点等因素，由公司确定。

其它高级管理人员基薪按总经理当年基薪水平的60%-90%内确定。

第十三条 总经理绩效年薪 (P)。以基薪 (W) 为基数，依据经营业绩考核级别（由高到低分为 A 级、B 级、C 级、D 级和 E 级五个级别）及考核分数，在基薪的 0—2.0 倍确定，具体为：

考核级别为 A 级，按照基薪的 1.8—2.0 倍确定。计算公式为：

$$P = W \times \left[1.8 + 0.2 \times \frac{(\text{本单位考核分数} - \text{A 级起点分数})}{(\text{A 级封顶分数} - \text{A 级起点分数})} \right]$$

考核级别为 B 级，按照基薪的 1.6—1.8 倍确定。计算公式为：

$$P = W \times \left[1.6 + 0.2 \times \frac{(\text{本单位考核分数} - \text{B 级起点分数})}{(\text{A 级起点分数} - \text{B 级起点分数})} \right]$$

考核级别为 C 级，按照基薪的 1.0—1.6 倍确定。计算公式为：

$$P = W \times \left[1.0 + 0.6 \times \frac{(\text{本单位考核分数} - \text{C 级起点分数})}{(\text{B 级起点分数} - \text{C 级起点分数})} \right]$$

考核级别为 D 级，按照基薪的 0—1.0 倍确定。计算公式为：

$$P = W \times 1.0 \times \frac{(\text{本单位考核分数} - \text{D 级起点分数})}{(\text{C 级起点分数} - \text{D 级起点分数})}$$

其它高级管理人员绩效年薪按总经理绩效年薪的60%-90%考核发放。

第五章 年度薪酬的支付

第十四条 年度薪酬的支付采用按月支付、年度清算和任期结算的形式。具体为：

- (一) 按月预支。每年年底前确定下一年度高管按月预付标准按月支付。
- (二) 年度清算。绩效年薪根据年度经营业绩考核结果确定。年薪中基薪全部当年兑现；年度清算后，绩效年薪兑现 70%，其余 30%部分作为延期绩效年薪。
- (三) 任期结算。在任期结束后，根据任期考核结果，对延期绩效年薪进行确定并一

次性兑现。

（四）承担“高新工程”任务的，按照国家规定的“高新工程”特殊人才津贴标准和单位任务完成情况，在年薪清算时一次性发放。

第六章 监督与管理

第十五条 高管岗位发生变化时，按照任职文件计算履职月数并兑现薪酬。

第十六条 高管人员的住房公积金和各项社会保险费，应由个人承担的部分，由公司从其按月预支年薪中代扣代缴；应由单位承担的部分，由公司支付。

第十七条 高管的薪酬为税前收入，由公司按照国家规定为其代扣个人所得税。

第十八条 高管除按本《办法》规定标准及办法领取薪酬外，按公司内部管理制度规定领取的外派补贴、出差补助以及其他货币性收入须报董事会审批后执行。

第十九条 高管的病事假、工伤及在学习期间的薪酬待遇按公司内部管理制度执行。

第二十条 董事会还将依据会计师事务所审计报告和董事会审计委员会的审计情况报告对高级管理人员的年度经营业绩进行监督审核，如出现财务数据不实，有虚假情况或高管有重要决策失误等情况，董事会将视情节轻重予以处理，并做出减发、停放高级管理人员绩效年薪的决定。

第二十一条 高管人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放绩效年薪，若已兑现的，亦应予以追回：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

（四）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被上海证券交易所予以公开谴责或宣布为不适当人员的；

（五）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

（六）董事会认为不应发放年度绩效的其他情形。

第七章 附则

第二十二条 本《办法》自股东大会审议通过之日起生效，修改亦同。经公司第二届董事会第十二次会议审议通过的《董事及高管人员薪酬及考核办法》自本办法生效之日起作废。

第二十三条 如果本《办法》与监管机构发布的最新法律、法规和行政规章存在冲突，则以最新法律、法规和行政规章的相关规定为准。

第二十四条 本《办法》的解释权属公司董事会。