

中国航发航空科技股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬考核办法

1 总则

1.1 目的

为规范薪酬管理，不断健全收入分配激励约束机制，有效地调动董事、监事、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，结合公司实际，特制定本办法。

1.2 原则

薪酬管理应遵循以下原则：

（1）坚持激励与约束原则。建立与个人年度考核评价结果、责任和贡献相匹配的薪酬机制，发挥薪酬激励作用。

（2）坚持动态调整原则。建立年薪基数与公司业绩考核情况联动的动态调整机制。

（3）坚持统筹兼顾原则。理顺各层级人员之间合理的收入分配关系，确定合理收入差距，促进内部公平。

1.3 术语定义

本办法中高级管理人员是指：总经理及领导班子成员副

职。

领导班子成员副职是指：副总经理、总会计师、总设计师、总工程师、董事会秘书。

1.4 适用范围

本办法适用于公司董事、监事及高级管理人员。

2 职责分工

2.1 薪酬与考核委员会

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。主要职责如下：

- (1) 检查公司高级管理人员的履行职责情况；
- (2) 对公司薪酬制度执行情况进行监督；
- (3) 提出公司高级管理人员的薪酬方案及修改意见。

2.2 规划发展部

规划发展部负责提供公司当年经营业绩考核系数。

2.3 党群工作部

党群工作部负责提供公司当年基层党建工作考核浮动系数。

2.4 人力资源部

人力资源部负责高级管理人员年薪的计算、发放工作，主要职责如下：

- (1) 负责计算年薪月度预发标准，并每月按时审批发放；
- (2) 负责年度薪酬的计算及兑现。

3 董事、监事津贴政策

3.1 除独立董事外，公司董事、监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。

3.2 公司董事在承担越来越大责任同时，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。

3.3 公司独立董事津贴标准，根据公司经营效益情况，董事会审议通过后报股东大会批准执行。

4 高级管理人员年薪结构

高级管理人员年薪由考核年薪和特殊奖惩年薪构成。

4.1 考核年薪

4.1.1 总经理考核年薪

4.1.1.1 年薪基数

年薪基数依据承担科研生产任务情况、主业收入、利润情况、管理难度等因素确定。年薪基数在每个总经理任期首年核定，在任期内一般保持稳定。但出现下列情形之一的，可对年薪基数进行适当调整：

- (1) 国家薪酬分配政策发生重大变化的；
- (2) 单位定位、科研生产发生重大变化的；
- (3) 经营业绩考核机制发生重大变化的；
- (4) 单位发生分立、合并等重大资产重组行为的；
- (5) 经董事会认定的其他特殊情况。

4.1.1.2 考核年薪计算

总经理考核年薪按照任职单位年薪基数乘以公司当年

经营业绩考核系数计算，公式如下：

总经理考核年薪=年薪基数×当年经营业绩考核系数×
基层党建工作考核浮动系数

其中：公司当年经营业绩考核系数=公司当年经营业绩考核得分/100，特殊情况可进行调整。基层党建工作考核浮动系数确定在 0.85-1.1 之间。

4.1.2 领导班子成员副职考核年薪

根据个人年度考核结果，领导班子成员副职考核年薪按总经理考核年薪的 60%-90% 发放。

4.2 特殊奖惩年薪

4.2.1 对在公司科研生产、经营管理、党建、思想政治工作等方面有突出成绩的个人，给予特殊薪酬奖励。

4.2.2 对在科研、生产、质量、安全、保密、廉洁从业等方面发生或在巡视、审计、检查中发现重大问题或风险的人员，扣减其年薪。

5 高级管理人员年薪发放

5.1 年度薪酬的支付采用按月预发、年度兑现的管理方式。

(1) 按月预发。总经理预发年薪在不超过年薪基数的三分之二范围内确定，按月发放。

领导班子成员副职以总经理预发年薪标准乘以年初初步确定的年薪系数作为预发年薪标准，按月发放。

(2) 年度兑现。总经理考核年薪确定后，扣除预发年薪后的差额部分予以兑现。

领导班子成员副职根据总经理考核年薪、当年个人考核

系数确定年度薪酬,扣除预发年薪后的差额部分予以兑现。

5.2 岗位变化时,按照任职文件计算履职月数并兑现年薪。

6 高级管理人员统筹规范福利性待遇

6.1 公司按照国家有关规定缴纳社会保险、缴存住房公积金。

6.2 按照公司企业年金实施方案规定缴存企业年金。

6.3 按公司规定享受车改补贴、通讯补贴等履职待遇。

7 高级管理人员管理与监督

7.1 公司高级管理人员不得在下属单位或兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

7.2 公司高级管理人员不得领取地方政府和有关部门给予单位或其本人的奖金、补贴。

7.3 公司高级管理人员因工作发生调动的,工资关系不再保留在公司,自发布职位调整通知文件次月起,除兑现原任职期间的年薪外,不得在公司领取薪酬。

7.4 公司领导退休后,自下发退休通知文件次月起,按规定领取养老金的,除兑现原任职期间年薪外,不再继续发放薪酬。

7.5 公司高级管理人员的薪酬为税前收入。个人应依法缴纳个人所得税。

7.6 公司高级管理人员受到党纪政务处分的,视情况扣减部分年薪。

7.6.1 受到党纪处分的

(1) 受到警告处分的,扣减处分决定年度考核年薪的3%;

(2) 受到严重警告处分的，扣减处分决定年度考核年薪的 5%；

(3) 受到撤销党内职务处分的，扣减处分决定年度考核年薪的 15%；

(4) 受到留党察看处分的，扣减处分决定年度考核年薪的 20%；

(5) 受到开除党籍处分的，扣减处分决定年度考核年薪的 60%。

7.6.2 受到政务处分的

(1) 受到警告处分的，扣减处分决定年度考核年薪的 3%；

(2) 受到记过处分的，扣减处分决定年度考核年薪的 5%；

(3) 受到记大过处分的，扣减处分决定年度考核年薪的 10%；

(4) 受到降级处分的，扣减处分决定年度考核年薪的 15%；

(5) 受到撤职处分的，扣减处分决定年度考核年薪的 20%；

(6) 受到开除（或解除劳动合同）处分的，扣减处分决定年度考核年薪的 60%。

7.6.3 同一事件、同一责任人的薪酬扣减，按照党纪处分、政务处分，以及其他责任追究等薪酬扣减的最高标准执行，但不合并使用。

7.7 在受处理年度无任职或者任职不满全年的，以最近一个完整任职年度的考核年薪作为扣减计算基数；若无完整任职年度的，按处理前实际任职月度的考核年薪（不超过 12 个月）作为扣减计算基数，并按所受处理对应的薪酬扣减标准追索扣回，可以在尚未兑现的薪酬中予以扣减，直至扣完为止。

7.8 发生重大经营风险以及其他严重不良后果的，公司可视情况调减按月预发薪酬标准。

7.9 接受有关机构调查的高级管理人员，在暂停职务期间，停发预发年薪，暂缓兑现年薪，具体月工资另行确定。经调查，有关机构认定其存在违纪违规事实的，根据处理结果，按所受处理对应的薪酬扣减标准在尚未兑现的薪酬中予以扣减，直至扣完为止。经调查，有关机构认定其不存在违纪违规事实的，补发停职期间暂缓兑现的薪酬。

8 附则

8.1 本办法由公司董事会负责解释。

8.2 本办法自股东大会审议通过之日起生效。原《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》同时废止。