
华夏航空股份有限公司

高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度

第一章 总则

第一条 为了规范华夏航空股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员（以下简称“高管”）薪酬管理，建立科学合理的分配和激励机制，有效调动高管成员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，将经营者的利益与企业的利益结合起来，确保公司发展战略目标的实现，促进企业健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律法规以及《华夏航空股份有限公司章程》，特制定本制度。

第二条 适用对象

由董事会聘任的首席执行官、总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书等高管。

第三条 遵循原则

- （一）竞争力原则，确保高管整体薪酬水平与行业同类参照公司相匹配；
- （二）岗位薪酬与岗位价值、岗位贡献挂钩原则，体现“责、权、利”统一，确保内部的公平性；
- （三）坚持高管薪酬与公司经济效益以及个人目标、绩效完成情况相结合原则，形成合理的薪酬分配关系。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是负责高管考核并确定薪酬方案的管理机构。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责与权限由《董事会

薪酬与考核委员会会议事规则》确定。

第三章 薪酬的构成

第六条 高管薪酬的构成：

- (一) 公司高管薪酬实行年薪制；
- (二) 公司高管薪酬由年薪（基本薪酬+绩效薪酬）、绩效奖励、年终奖金等构成；年薪中基本薪酬与绩效薪酬的分配比例为 1：1。

第七条 基本薪酬及绩效薪酬的确定和兑现

- (一) 高管基本薪酬依据公司岗位等级对应的薪酬标准及岗位系数予以确定；
- (二) 岗位系数由公司根据其在考核年内所承担岗位责任和贡献大小，结合岗位影响力、领导力、解决问题能力、沟通能力、知识经验、工作领域等因素对岗位进行价值评估，同时参照行业薪酬水平综合确定；
- (三) 高管基本薪酬按月发放；绩效薪酬按月进行预发，发放比例为月度绩效薪酬的 80%。季度考核后，依据考核结果按季度兑现差额，多退少补；
- (四) 绩效薪酬的浮动范围在 0~100%之间。

第八条 绩效奖励的确定和兑现

- (一) 绩效奖励的总额度最高不超过年薪总额的 50%；
- (二) 绩效奖励按半年度发放，根据绩效考核结果兑现，浮动范围在 0~100%之间。

第九条 年终奖金的确定和兑现

- (一) 年终奖金以归属于母公司所有者的净利润为基数，在净利润完成的情况下，按以下方式计提：

年终奖金总额=（实际净利润-预算净利润）×年终奖金计提比例

(二) 年终奖金计提比例范围设定在 0~20%之间, 具体比例依据当年经营环境的实际情况来确定;

(三) 年终奖金分配的范围为公司高管与核心骨干, 分配原则参照各岗位薪酬、岗位年度绩效评价结果及个人贡献等综合因素进行分配。

第四章 薪酬考核与实施程序

第十条 绩效考核的实施

按薪酬与考核委员会的相关工作制度执行。

第十一条 目标责任书的确定

(一) 公司高管目标根据公司董事会年初下达的总体经营目标拟定;

(二) 在董事会确定公司年度经营目标之后, 高管分别签署岗位目标责任书。

第十二条 公司高管签订的岗位目标责任书将作为季度绩效薪酬、半年度绩效奖励和年终奖金考核评价的依据。

在经营年度中, 如经营环境等外界条件发生重大变化, 薪酬与考核委员会可依据相关制度调整高管的岗位目标。

第十三条 高管绩效薪酬季度考评程序如下:

每季度首月对高管上季度的岗位绩效达成情况进行考核评价(依据岗位年度目标责任书), 其中首席执行官的绩效由董事长评价, 其他高管的绩效由董事长和首席执行官进行评价。

第十四条 高管绩效奖励半年度考评程序参照绩效薪酬季度考评程序执行。

第十五条 薪酬与考核委员会对公司高管年度考评程序如下:

经营年度结束后, 在会计师事务所完成审计后一个月内, 由薪酬与考核委员会依据年度审计经营结果及绩效考核标准对高级管理人员进行考核, 并将考核结

果通知到考核对象，根据岗位绩效考核评价结果及相关制度拟定高管的年终奖金方案，报公司董事会审批。

第十六条 高管在收到绩效考核结果通知后如有异议，可在得知考核结果 10 个工作日内直接向薪酬与考核委员会申诉，逾期视为默认考核结果，不予受理。申诉时需要以书面形式提交申诉报告，薪酬与考核委员会负责将高管申诉统一记录备案，并负责组织相关人员进行调查。薪酬与考核委员会在接到申诉后 10 个工作日内必须将申诉处理结果反馈给申诉人。

第十七条 高管在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，不予发放绩效，并根据违法、违规行为的严重性承担相应的法律责任或处分。

第五章 薪酬管理与发放

第十八条 高管薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税，个人所得税由公司代扣代缴。

第十九条 高管在薪酬发放时在任不足一年的，或者发放期间内职务发生变动的，离任及接任者以任免通知的时间为准，按其实际任职时间长短计算薪酬（以月为计算单位，不足一个月的按天计发）。

第二十条 高管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调整，以适应公司进一步发展的需要。

第六章 约束机制

第二十一条 董事会薪酬与考核委员会根据利润指标完成情况确定年终奖金发放比例，当年终指标出现以下任何一项，高管的年终奖金不予发放。

- （一）年终经营性净现金流累计数小于等于 0；
- （二）由于高管自身管理问题造成重大安全事故并被行政管理部门判定为管

理失误的；

(三) 公司出现重大亏损时。

第二十二条 高管在任职期间，出现以下情况中的任何一种，则不予发放绩效薪酬、绩效奖励或年终奖金：

(一) 严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，严重损害公司利益的；

(二) 高管因个人原因擅自离职、辞职或被免职的不予发放年终奖金。

第二十三条 高管休假期间的薪酬福利待遇按公司内部相关制度执行。

第七章 附则

第二十四条 本制度经公司董事会审议通过之日起实施。

第二十五条 本制度的解释权为公司董事会薪酬与考核委员会。

华夏航空股份有限公司

二〇二五年八月三十日