

中航航空高科技股份有限公司

经理层成员选聘管理办法

(2025年12月修订)

第一章 总则

第一条 为不断完善中航航空高科技股份有限公司（以下简称“中航高科”或“公司”）经理层成员选聘管理机制，满足中国特色现代国有企业制度要求和落实董事会职权，根据有关法律法规和公司章程，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司选聘经理层成员。经理层成员包括总经理、副总经理、总会计师，以及公司章程规定的其他由董事会聘任的高级管理人员。

第三条 选聘工作原则

（一）坚持“两个一以贯之”，全面贯彻党的干部路线方针，符合现代企业制度要求。党管干部与公司董事会依法选择经营管理者、经营管理者依法行权履职相结合。

（二）坚持发挥市场机制作用，突出市场导向、竞争择优，建立平等协商、双向选择的市场化选聘机制。强化契约管理，健全以岗位职责和经营业绩目标为基础、责权利协议制为保障的完整权责体系。

（三）坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤，坚持事业为上、人事相宜，坚持组织认可、出资人认可、市场认可、职工群众认可。

第二章 职责权限

第四条 贯彻落实党对选人用人的领导和把关作用，按照干部管理权限，公司上级党委负责审核公司经理层成员选聘相关工作方案，在充分听取公司董事会、公司党委意见的基础上，组织人选推荐、考察等工作，经集体研究，向公司董事会提出拟聘人选建议。

第五条 公司董事会依法选聘经理层成员，负责组织制定相关工作方案和管理制度、履行决策审批程序、组织开展选聘、参与考察、决定聘任或解聘经理层成员等工作。

董事会内设提名委员会，作为董事会选聘经理层成员的执行机构。

第六条 公司董事会审计委员会及纪检部门应根据职能分工，做好经理层成员选聘过程中的监督工作。

第三章 资格条件

第七条 经理层成员应当具备下列基本条件：

（一）对党忠诚。自觉坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，坚决维护习近平总书记党中央的核心、全党的核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导，坚决执行党和国家的方针政策，严格遵守党的政治纪律和政治规矩，在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。热爱航空、奉献航空，认真贯彻执行上级决策部署，能够以正确的“战略观、业绩观、客户观、质量观”推动公司改革发展。

（二）勇于创新。具有强烈的创新意识和创新自信，敢

闯敢试、敢为人先，勇于变革、开拓进取，市场感觉敏锐，善于捕捉发展机遇、营造创新环境、防控经营风险，持续推进产品创新、技术创新、商业模式创新、管理创新、制度创新、文化创新，不断提高公司核心竞争力。

（三）治企有方。善于把握市场经济规律和企业发​​展规律，掌握宏观经济形势和国家政策法规，有国际视野、战略思维、法治观念，有专业思维、专业素养、专业方法，懂经营、会管理、善决策，注重团结协作，善于组织协调，能够调动各方面积极性。

（四）兴企有为。贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，坚决落实战略目标、行动纲领和战略任务，正确处理当期效益与长远发展的关系，勇担当，善作为，勤奋敬业，真抓实干，优质完成工作任务，提高公司发展质量效益，推动公司全面履行经济责任、政治责任、社会责任，工作业绩突出。

（五）清正廉洁。具有良好的职业操守和个人品行，严格遵守党章党规党纪，自觉践行“三严三实”，认真贯彻落实中央八项规定精神和上级单位加强作风建设的有关要求，坚持群众路线，坚决反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风；坚决反对特权思想和特权现象，谨慎用权、公私分明，诚实守信、依法经营，严守底线、廉洁从业；严格遵守航空工业领导人员正心明道四个注意和修身正己八项纪律要求。

第八条 经理层成员一般应具备下列基本资格：

（一）任总经理的，一般应具有相同职级任职经历，或在同层级单位副职领导岗位工作 2 年以上，未满 2 年的一般应当在同层级单位副职领导岗位和下一职级正职岗位工作累计 5 年以上。

（二）任副总经理和总会计师的，一般应具有相同职级任职经历，或在下一职级正职岗位工作 3 年以上，未满 3 年的一般应当在下一职级正职岗位和副职岗位工作累计 5 年以上。

（三）应具有大学本科以上文化程度。

（四）具有良好的心理素质和能够正常履行职责的身体条件。

（五）符合有关法律法规规定的资格要求，符合公司章程规定的资格要求。

（六）具备选聘岗位的岗位说明书规定的学历、专业、技能、从业资格等岗位具体要求，具备能够胜任经理层成员工作分工所要求的素质能力。

上述基本资格主要应用于通过组织选拔的方式选聘经理层成员，采用市场化选聘方式选聘职业经理人，根据选聘岗位特点结合人才市场情况按照相关规定制定岗位个性化选聘资格条件。

第九条 经理层成员不得有《公司法》《上海证券交易所股票上市规则》及《公司章程》规定不得担任高级管理人员的情况。

第四章 选聘程序

第十条 选聘经理层成员应当严格执行领导人员选拔任用有关规定，一般按照“制定选聘工作方案，确定考察对象、考察或者背景调查，集体讨论决定，依法依规任职”等程序进行。

第十一条 选聘经理层成员，一般采取组织选拔、市场化选聘等方式。

根据工作需要，扩大选人用人视野，创新选人用人机制，注重采用竞聘上岗、公开招聘、委托推荐等市场化方式选聘经理层成员。

第十二条 制定选聘工作方案

（一）公司董事会提名委员会根据工作需要和经理层成员岗位配置需求，结合综合分析研判情况，提出启动公司经理层成员选聘工作意见。

（二）公司上级党委组织部门会同董事会提名委员会就选聘经理层成员的职位、条件、范围、方式、程序和人选意向等提出初步建议。

（三）在初步建议基础上根据沟通情况进一步细化人选条件、选聘程序、考核评价、薪酬激励、调整退出等内容，形成选聘工作方案。

第十三条 根据选聘工作方案，采用组织选拔产生人选的，开展民主推荐工作后，经组织研究确定考察对象；采用市场化选聘产生人选的，开展公告报名、资格审核、综合评估工作后，经组织研究确定考察或背景调查对象。

第十四条 确定考察对象、考察或者背景调查。公司上

级党委组织部门、董事会按照有关办法规定履行工作程序。

第十五条 公司上级党委根据考察情况，就拟任人选进行研究形成决议后，向公司董事会提名委员会提出任用建议。

第十六条 依法依规任职

（一）根据公司上级党委建议和董事会提名委员会决定，公司干部管理部门按有关规定办理任前公示等工作。其中，总经理人选一般由董事长提名，副总经理、总会计师等人选一般由总经理提名。

（二）公司董事会召开会议进行聘任表决，董事会全体成员过半数同意的视为董事会通过，由公司办理聘任手续，聘任决定向上级党委备案。

第十七条 在公司上级党委研究经理层成员拟聘人选前，及公司董事会聘任经理层成员前，公司干部管理部门应向拟聘人选介绍公司经理层成员任期制和契约化制度规定、拟任职岗位的当年和任期经营业绩目标及责任书相关内容，并得到拟聘人选全面认可，否则不予提交研究决策。

第五章 聘期管理

第十八条 公司经理层成员的任职时间原则上自公司董事会决定聘任之日起计算。

第十九条 经理层成员的聘任实行任期制，每届任期 3 年，届中聘任的，聘期与本届经理层聘期保持一致。经理层成员新聘任或续聘的，原则上要能任满 1 个聘期。

第二十条 经理层成员任职期满后，经综合考核评价胜任的，可续聘并履行相应程序。聘任期间，经理层成员出现

约定解聘情形、不适合继续任职的，及时依法解除或终止聘任协议。

第二十一条 公司董事会授权代表与经理层成员签订聘任协议和经营业绩责任书（年度和任期），依法依规建立契约关系，明确任期和期限、岗位职责、权利义务、业绩目标、薪酬待遇、续聘和解聘条件、责任追究等内容。担任党内职务的经理层成员，需依据“一岗双责”有关规定，履行好相关职责。公司还可根据所聘岗位特点及要求，与经理层成员签订其他内容的契约文件。

第二十二条 聘任协议一般由董事会授权董事长与经理层成员签订，总经理的年度经营业绩责任书和任期经营业绩责任书由董事会授权董事长与其签订，副总经理、总会计师及其他高级管理人员的年度经营业绩责任书和任期经营业绩责任书由董事会授权总经理与其签订。

第六章 退出管理

第二十三条 高级管理人员在任职期间出现第九条第一款所列情形的，应当立即停止履职并辞去职务；高级管理人员未提出辞职的，董事会知悉或者应当知悉该事实发生后应当立即按规定解除其职务。

董事会提名委员会应当对高级管理人员的任职资格进行评估，发现不符合任职资格的，及时向董事会提出解聘建议。

第二十四条 经理层成员出现下列情形之一的，由公司董事会提出解聘（免职）建议：

（一）理想信念动摇，无组织无纪律，不担当不作为，违背中央八项规定精神，品行不端，违法、违纪、违规造成不良影响的。

（二）未履行或未正确履行职责，导致企业发展、党建工作或者分管工作处于落后状态，企业丧失发展机遇，或者造成企业资产损失以及其他不良后果的。

（三）年度经营业绩考核结果未达到完成底线（百分制低于 70 分），或年度经营业绩考核主要指标未达到完成底线（完成率低于 70%）的。

（四）连续两年年度经营业绩考核结果为不合格（百分制低于 80 分），或任期经营业绩考核结果为不合格（百分制低于 80 分）的。

（五）任期综合考核评价不称职，或者在年度综合考核评价中总经理得分连续两年靠后、其他经理层成员连续两年排名末位，经分析研判确属不胜任或者不适宜担任现职的。

（六）对违规经营投资造成国有资产重大损失负有责任的。

（七）因健康原因，无法正常履行工作职责年度连续 3 个月以上的。

（八）属于中航高科上级党委管理的领导人员的，按照中航高科上级党委关于领导班子和领导人员综合考核评价相关规定和关于干部“下”的制度有关规定，不再适合在该岗位继续工作的。

（九）因其他原因，中航高科上级党委、公司董事会按

照各自职权划分认为不适合在该岗位继续工作的。

第二十五条 经理层成员任期内或任期届满，因考核结果不达标被认定为不适宜继续任职，解聘或者不再续聘的，如有党组织职务，经过党组织任免程序，一并免去，如有董事会职务，经过法定程序，免去相应职务。

第二十六条 对不胜任或不适宜担任现职的经理层成员，不得以任期未满为由继续留任，应当及时解聘，在本届任期内不得再参与该岗位的聘任。符合其他岗位任职条件的，可以按照公司领导人员有关规定聘任。任期届满不符合续聘条件的，应当退出现职。经理层成员应严格执行到龄免职（退休）制度。

第二十七条 经理层成员应该按照签订的聘任协议完成聘期目标，原则上不得中途离职。经理层成员确有特殊原因需要离职的，需提前 30 天提出辞职申请，经中航高科上级党委和公司董事会研究同意后，实施离任审计，未发现任何问题的方可办理离职相关手续。辞职应以书面形式提出，有下列情形之一的，不得辞职：

（一）在涉及国家安全、重要机密等特殊岗位任职或者离开上述职位不满解密期限的。

（二）正在接受纪检监察机关、司法机关调查，履行出资人职责的机构专项核查，或者正在接受审计的。

（三）因其他原因，上级党组织和公司董事会认为不能立即辞职的。

第七章 管理监督

第二十八条 建章立制，规范公司经理层成员薪酬水平、职务待遇、职务消费、业务消费。

第二十九条 严格落实回避制度。公司经理层成员和与其具有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的亲属，有下列情况之一的，应回避：

（一）在同一单位领导班子中任职。

（二）在同一单位担任双方直接隶属于同一领导人员的职务或者有直接上下级领导关系的职务。

（三）一方担任领导职务，另一方在其分管的部门、单位、驻外机构及工程、投资项目中任领导职务或在其所在单位从事组织人事、纪检监察、审计、财务等工作。

（四）在任免、调动、奖惩、用工、职称评定等公务活动中，涉及经理层成员本人或亲属时。

（五）在重大项目投资、基建项目招投标、销售、采购、担保、联营、租赁、承包等经济活动中，涉及经理层成员本人或亲属时。

第三十条 加强对配偶移居国（境）外经理层成员的管理。

配偶已移居国（境）外，或没有配偶，子女均已移居国（境）外的经理层成员，按有关要求，不得担任公司总经理，不得担任经理层涉密岗位和分管军事、国家安全、国防科技工业、机要、组织人事等工作的经理层岗位职务，不得掌握国家安全事项和掌握重要商业秘密。涉及海外引进高层次人才，按有关规定执行。

第三十一条 严格经理层成员兼职管理。公司经理层成员原则上不得到控股股东出资的企业之外的其他企业兼职。到高校、协会、商会等非企业机构兼职的，须按干部管理权限审批，兼职合计不得超过 3 个。在控股股东内部下属企业兼职根据工作需要掌握，由公司党委研究决定，兼职超过 5 个或兼任主要领导职务的按干部管理权限报批。

公司经理层成员不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬和获取其他额外利益。

第三十二条 实行公司经理层成员个人有关事项报告制度。每年年初，公司经理层成员将个人有关事项报告公司党委书记审定后，按干部管理权限报上级组织人事部门。

第三十三条 经理层成员的配偶、子女及其配偶经商办企业行为应当按照有关规定严格规范。经理层成员不得利用职权或职务上的影响，为本人配偶、子女及其配偶等亲属和其他特定关系人的经营活动提供便利、谋取利益。

第三十四条 严格经理层成员出国（境）管理，严肃外事纪律，不得安排照顾性、任务虚多实少、目的实效不明确或者考察性出国，严禁变相公款出国旅游，严禁安排与公务活动无关的娱乐活动。经理层成员因私出国（境）的，须按干部管理权限进行书面报批。

第三十五条 实行重大事项报告制度，公司经理层成员对于公司发生的质量、安全、环境、保密等方面重大事项，应按照规定及时报告。

第三十六条 公司经理层成员要自觉接受党组织的监督，

严格执行党风廉政建设责任制和行为规范。要坚持“三重一大”集体决策制度。加强民主监督，定期向职工代表大会报告工作，坚持和完善民主评议领导人员制度。

第八章 附则

第三十七条 本办法未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本办法如与日后颁布的法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，按有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第三十八条 本办法经公司董事会审议通过后生效，修改时亦同。

第三十九条 本办法解释权归属公司董事会。