

中航重机股份有限公司经理层成员 薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 目的

为建立健全中航重机股份有限公司(以下简称“中航重机”或“公司”)对经理层成员的薪酬管理工作,充分发挥薪酬分配的激励杠杆作用,调动其工作积极性和创造性,根据国家和集团公司相关规定,结合公司实际,制定本办法。

第二条 基本原则

(一)坚持目标导向。经理层成员薪酬分配与绩效考核结果挂钩,业绩升、薪酬升,业绩降、薪酬降。

(二)坚持公平公正。经理层成员薪酬水平体现岗位价值、岗位责任、管理难度、内部公平等。

(三)坚持短期与中长期激励相结合。建立短期与中长期相结合的长效机制,促使经理层成员个人利益与企业长远健康发展紧密联系。

第三条 适用范围

本办法适用于《中航重机股份有限公司经理层成员任期制和契约化管理办法》明确的经理层成员,包括总经理、副

总经理、总会计师/财务总监、总工程师、董事会秘书、总法律顾问。

第四条 管理机构

经理层成员薪酬管理机构包括董事会、董事会薪酬与考核委员会。

(一)董事会是经理层成员薪酬管理的领导机构，负责对经理层成员薪酬管理提出具体要求，审批经理层成员薪酬发放方案。

(二)董事会薪酬与考核委员会是经理层成员薪酬与考核管理的组织机构，负责拟订经理层成员薪酬管理办法，拟订经理层成员当年薪酬发放方案。

第二章 薪酬体系

第五条 薪酬结构

(一)经理层成员薪酬由基本年薪、绩效年薪、专项奖惩、任期激励、中长期激励收入等组成。年度薪酬包含基本年薪、绩效年薪和专项奖惩，绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的50%，且浮动薪酬（指所有非固定、会因某种条件变化而波动的薪酬部分，包含绩效年薪、任期激励、专项奖惩、中长期激励收入等）不低于年薪总水平的70%。

(二)专项奖惩：根据经理层成员业绩考核结果、重点任务完成情况，在基本年薪和绩效年薪外对经理层成员进行专项奖惩，计入经理层成员当年年度薪酬。

(三)任期激励与经理层成员任期经营业绩考核结果挂钩，任期激励由经理层成员任期内每年度余留的绩效薪酬（每年绩效薪酬30%未兑现部分）之和所构成。

(四)经理层成员福利、履职待遇等，按照国家政策及控股股东规定执行。

第六条 薪酬支付

公司根据经理层成员经营业绩考核结果，合理拉开经理层成员薪酬差距，业绩贡献突出的其他经理层成员年薪可高于单位主要负责人年薪的90%，未完成业绩考核主要目标或履职表现一般的其他经理层成员年薪要相应调控，其他经理层成员平均年薪不高于主要负责人的90%。经理层成员的年度经营业绩考核结果为不合格，绩效年薪为0，任期经营业绩考核结果为不合格，任期激励收入为0；年度综合考核评价为不胜任，不得领取绩效年薪，任期综合考核评价为不胜任，不得领取任期激励收入。

(一)基本年薪

基本年薪=主要负责人基本年薪标准×岗位系数。

其中，岗位系数采取差异化设置，可根据任职岗位、承担的责任和风险等因素确定。其中，总经理岗位系数为1，其他经理层成员岗位系数在0.6-0.9之间确定。

(二)绩效年薪

绩效年薪=主要负责人绩效年薪标准×个人年度经营业绩考核兑现系数

副职最高最低系数差距至少拉开0.15（如经理层成员人数<5时，差距需拉开0.05），同时其他经理层成员平均年薪不高于主要负责人的90%。

(三)任期激励

任期激励=主要负责人任期激励标准×个人任期经营业绩考核兑现系数

个人任期经营业绩考核兑现系数参照个人年度经营业绩考核兑现系数设置。任期业绩贡献突出的其他经理层成员任期激励可高于主要负责人的90%，未完成任期业绩考核主要目标或履职表现一般的其他经理层成员任期激励要相应调控，其他经理层成员平均任期激励不高于主要负责人的90%。

第三章 薪酬发放与管理

第七条 薪酬计算

本办法中经理层成员薪酬均为税前工资，公司为经理层成员代扣代缴由其个人承担的各项社会保险费用和住房公积金以及个人所得税、企业年金等费用。

第八条 薪酬发放

经理层成员年度薪酬发放采用按月预支生活费、当年兑现和延期兑现的形式。

（一）月度预发生活费：每年年底前上级单位确定下一年度预发生活费标准，由任职单位按月预付；

（二）当年兑现：按照先考核后兑现的原则，在年度报告披露后，依据经审计后的财务数据开展成员年度综合考评工作，结合考评结果确定年度薪酬水平，扣除预发生活费及延期兑现部分后，由任职单位一次性结算。

（三）延期兑现：任期结束后，根据任期经营业绩考核结果进行兑现。

第九条 薪酬追索扣回、止付追索制度

公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对经理层成员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

经理层成员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

其余情况按照《中央企业违规经营投资责任追究实施办法(试行)》(国资委37号令)、《中国航空工业集团有限公司违规经营投资责任追究实施办法》(航空规〔2018〕124号)及集团公司纪委、质量、安全、环保等相关规定明确的薪酬

追索、扣回规定，开展任期制和契约化管理中的薪酬追索和扣回。

第四章 附 则

第十条 施行与解释

本办法自印发之日起施行，由公司人力资源部负责解释。