

中国航发航空科技股份有限公司

高级管理人员薪酬考核办法

1 总则

1.1 目的

为规范公司高级管理人员薪酬管理，不断健全收入分配激励约束机制，有效地调动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

年薪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，发挥薪酬激励约束作用。

(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。建立与生产经营工作和党建工作相关的收入分配制度，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。

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 引用文件

(1) 《中央企业负责人薪酬管理暂行办法》（国资发

分配〔2015〕83号）；

（2）《关于受党纪政纪处分的中央企业负责人薪酬扣减实施细则（试行）》（国资发考分〔2017〕136号）；

（3）《关于印发〈经理层成员任期制和契约化管理契约文本操作要点〉的通知》（国企改革办发〔2022〕6号）；

（4）《中国航空发动机集团有限公司直属单位负责人薪酬管理细则》（HF0905-09）；

（5）《中国航空发动机集团有限公司基层党建工作考核办法》（HF0244）。

1.5 适用范围

本办法适用于公司高级管理人员。

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 发展计划部

发展计划部负责提供公司月度绩效考核分数和公司当年经营业绩考核分数。

2.3 人力资源部

人力资源部负责高级管理人员的年薪管理工作，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 高级管理人员年薪结构

公司高级管理人员年薪由考核年薪、特殊奖惩年薪和任期奖励三部分构成。

3.1 考核年薪

3.1.1 总经理考核年薪

3.1.1.1 年薪基数

年薪基数依据承担型号任务情况、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，在三年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。

3.1.1.2 考核年薪计算

总经理考核年薪与年薪基数、当年经营业绩考核结果、公司党建工作考核结果挂钩，计算公式如下：

总经理考核年薪=年薪基数×公司当年经营业绩考核系数×公司党建考核系数

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。公司党建考核系数确定在 0.85-1.1 之间。

3.1.2 领导班子成员副职考核年薪

考核年薪按照总经理经营业绩考核年薪（即：年薪基数×公司当年经营业绩考核系数）、当年个人业绩考核系数和个人党建考核系数挂钩，公式如下：

领导班子成员副职考核年薪=总经理经营业绩考核年薪×当年个人业绩考核系数×当年个人党建考核系数

其中：当年个人业绩考核系数根据个人综合评价结果与个人经营业绩考核结果，确定在总经理经营业绩考核年薪的 0.6-0.9 之间。个人党建考核系数结合公司党建考核系数和航发集团要求确定在 0.85-1.1 之间。

3.1.3 领导班子成员副职的业绩考核最高系数与最低系数差应不小于0.1。

3.1.4 对于个人年度经营业绩考核结果为“不合格”或综合评价评价结果为“不称职”的，扣减考核年薪的40%（经理层成员的绩效年薪即为考核年薪的40%）。个人年度综合考核评价为“基本称职”的，扣减考核年薪的20%且年薪水平不得超过上一年度。

4 特殊奖惩年薪

4.1 对公司长远发展做出重大贡献、在科研型号研制、新产品开发、市场开发、降本增效等方面取得显著成绩的；在党建、思想政治工作、文化建设等方面做出突出贡献的，给予

特殊薪酬奖励。

4.2 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。

4.3 根据相关规定，由董事长或总经理对特殊奖惩年薪确定。

5 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。

5.1.1 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，且月度预发标准的60%与公司月度考核结果挂钩，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，且月度预发标准的60%与公司（或项目）月度考核结果挂钩，按月发放。

5.1.2 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经营业绩考核年薪、当年个人业绩考核系数和当年个人党建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 任期奖励

6.1 奖励对象

对于任期综合考核评价结果为“优秀领导班子”的领导班子成员、“优秀领导干部”和经营业绩考核结果为“优秀”的领导干部，给予任期奖励。

6.2 受到党纪政务处分的，或因个人原因任期未满的，不得给予任期奖励。

7 统筹规范福利性待遇

7.1 公司按照国家有关规定缴纳社会保险、缴存住房公积金。

7.2 按照公司企业年金实施方案规定缴存企业年金。

7.3 按公司规定享受车改补贴、通讯补贴等履职待遇，每月与工资一并发放。

8 管理与监督

8.1 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、津贴任何形式的报酬。

8.2 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。

8.3 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。

8.4 公司高级管理人员退休后，自发布职位调整通知文件次月起，除兑现原任职期间年薪外，不再继续发放薪酬。

8.5 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。

8.6 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。

8.6.1 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%。

8.6.2 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%。

8.6.3 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。

8.7 公司高级管理人员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。

8.8 发生重大经营风险以及其他严重不良后果的，公司可视情况调减公司高级管理人员按月预发薪酬标准。

8.9 接受有关机构调查的公司高级管理人员，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。

9 附则

9.1 本办法由公司董事会负责解释。

9.2 本办法履行相关程序后生效。