

中航西安飞机工业集团股份有限公司 关于修订《董事、高级管理人员薪酬和津贴管理办法》 的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

2026年3月27日，中航西安飞机工业集团股份有限公司（以下简称“公司”）第九届董事会第十八次会议审议通过了《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬和津贴管理办法〉的议案》，根据《中华人民共和国公司法》、中国证券监督管理委员会《上市公司治理准则（2025年修订）》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作（2025年修订）》等法律、行政法规、部门规章和规范性文件的相关规定，结合公司的实际情况，拟对《董事、高级管理人员薪酬和津贴管理办法》部分内容进行修订，具体修订内容如下：

《董事、高级管理人员薪酬和津贴管理办法》修订对照表

序号	修订前	修订后
一	<p>第一条 根据《中华人民共和国公司法》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，结合公司战略发展和实际情况，制定本管理办法。</p>	<p>第一条 为进一步完善中航西安飞机工业集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提升公司的经营管理效益，促进公司</p>

序号	修订前	修订后
		<p>健康、稳定、可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，结合公司战略发展和实际情况，制定本管理办法。</p>
二	<p>第三条 董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：</p> <p>（一）坚持激励与约束相统一，薪酬与风险、责任相一致。</p> <p>（二）坚持短期激励与长期激励相结合，促进公司可持续发展。</p> <p>（三）坚持薪酬水平与公司经营业绩挂钩的原则。</p> <p>（四）坚持标准公平、程序公开、分配公正的原则。</p>	<p>第三条 董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：</p> <p>（一）坚持激励与约束相统一，薪酬与风险、责任相一致。</p> <p>（二）坚持标准公平、程序公开、分配公正。</p> <p>（三）坚持薪酬与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。</p>
三	<p>第四条 董事会薪酬与考核委员会是对公司董事和高级管理人员进行考核以及拟定薪酬方案的管理机构。董事的薪酬和津贴方案由董事会薪酬与考核委员会提交董事会审议通过，报股东会批准后实施。高级管理人员的薪酬和津贴方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，报董事会批准后实施。</p>	<p>第四条 董事会薪酬与考核委员会是对公司董事和高级管理人员进行考核以及拟定薪酬方案的管理机构。公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。</p>

序号	修订前	修订后
四	<p>第八条 内部董事和高级管理人员的薪酬标准以公司经营状况和绩效考核情况为基础，根据公司经营计划和分管工作的职责、目标等进行综合考核确定。</p> <p>薪酬由基本年薪、绩效年薪、专项奖惩和任期激励收入四部分构成。</p> <p>(一) 基本年薪：基本年薪是年度基本收入。根据岗位分工，差异化设置岗位系数。</p> <p>(二) 绩效年薪：绩效年薪是与年度经营业绩考核结果紧密挂钩的收入。</p> <p>(三) 专项奖惩：专项奖惩是根据任务完成情况、业绩考核结果，在基本年薪和绩效年薪外进行的专项奖励或扣减。</p> <p>(四) 任期激励收入：任期激励收入是与任期经营业绩考核结果相联系的薪酬收入。</p>	<p>第八条 董事和高级管理人员薪酬和津贴纳入公司工资总额预算管理。内部董事和高级管理人员的薪酬标准以公司经营状况和绩效考核情况为基础，根据公司经营计划和分管工作的职责、目标等进行综合考核确定。</p> <p>薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的60%。</p>
五	<p>第十条 独立董事津贴由公司按月发放。内部董事和高级管理人员薪酬的支付采用按月预支和年度结算的形式。具体为：</p> <p>(一) 按月预支：每年年底前确定下一年度薪酬按月预支的标准。</p>	<p>第十条 独立董事津贴由公司按月发放。内部董事和高级管理人员薪酬的支付采用按月预支和年度结算的形式。具体为：每年年底前确定下一年度薪酬按月预支的标准，依据年度绩效评价结果核算年度薪酬总额，扣减已预支薪酬后，补发差额。</p>

序号	修订前	修订后
	<p>(二) 年度结算：依据年度经营业绩考核结果核算年度薪酬总额，扣减已预支薪酬后，补发差额。</p> <p>(三) 专项奖惩：由公司一次性支付。</p> <p>(四) 任期激励收入：在任期届满后一次性支付。</p>	
六	/	<p>第十一条 内部董事和高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。</p> <p>公司应当建立绩效薪酬递延支付机制，根据规定将内部董事和高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，支付进度与风险防控、项目完结等挂钩，递延支付期限一般不少于3年。</p>
七	/	<p>第十四条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。</p>
八	/	<p>第十五条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事和高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。公司业绩亏损时应当在董事和</p>

序号	修订前	修订后
		<p>高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事和高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。</p>
九	/	<p>第十六条 董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：</p> <p>（一）国内同类可比行业薪酬水平或增幅水平。</p> <p>（二）通胀水平或薪酬实际购买力水平。</p> <p>（三）公司经营效益情况。</p> <p>（四）公司发展战略或组织结构调整。</p> <p>（五）岗位调整或职务变化。</p>
十	<p>第十三条 公司实行薪酬追索扣回制度。在规定期限内发现内部董事和高级管理人员给公司造成重大经济损失或重大不良影响的，公司将相应期限内兑现的绩效年薪、任期激励收入部分或全部追回，并止付所有未支付部分。</p> <p>（一）薪酬追索扣回触发条件</p> <p>1、造成重大经济损失</p> <p>内部董事和高级管理人员在任期内如因财务造假、操纵业绩、不履行正常决策程序等主观不当行为而导致公司出现重大经济损失的，应予以薪酬追索扣回。</p>	<p>第十七条 公司实行薪酬止付追索制度。在规定期限内发现董事和高级管理人员给公司造成重大经济损失或重大不良影响的，公司将相应期限内兑现的收入部分或全部追回，并止付所有未支付部分。</p> <p>（一）薪酬止付追索触发条件</p> <p>公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人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。</p> <p>董事、高级管理人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</p>

序号	修订前	修订后
	<p>2、造成重大不良影响</p> <p>内部董事和高级管理人员在任期内如因发表不当言论、做出不当行为等导致公司声誉受损、造成重大不良影响的，应予以薪酬追索扣回。</p> <p>3、其他公司认为的触发条件</p>	<p>长期激励收入进行全额或部分追回。</p> <p>董事和高级管理人员在任期内如因发表不当言论、做出不当行为等导致公司声誉受损、造成重大不良影响的以及其他公司认为的触发条件，应予以薪酬止付追索。</p>
十一	/	<p>第十八条 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。</p>
十二	/	<p>第十九条 公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。</p>

除上述修订内容以外，原《董事、高级管理人员薪酬和津贴管理办法》其他内容不变，序号顺延。

本事项需提交公司 2025 年度股东会审议。

特此公告。

中航西安飞机工业集团股份有限公司

董 事 会

二〇二六年三月三十一日