

# 成都市新筑路桥机械股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善成都市新筑路桥机械股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学、规范的激励与约束机制，实现董事与高级管理人员利益与公司发展、股东权益的深度绑定，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及《成都市新筑路桥机械股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事以及《公司章程》规定的高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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，遵循以下原则：

（一）激励与约束并重：薪酬水平与岗位价值、经营业绩、履职表现相匹配，奖罚对等。

（二）短期与长期兼顾：平衡当期激励与长期可持续发展，防范短期行为。

（三）合规透明：薪酬决策程序规范，信息披露真实、准确、完整。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 股东会负责审议董事的薪酬考核制度和薪酬方案。

**第五条** 董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第六条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；负责就董事、高级管理人员薪酬事项向董事会提出建议；负责制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就，向董事会提出建议；负责董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划，向董事会提出建议；按照法律法规相关规定及公司章程规定的其他事项。

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。当公司亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第七条** 公司人力资源部、财务管理部、董事会办公室等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会开展董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬结构与标准

#### 第八条 董事的薪酬

##### （一）非独立董事

1. 在公司担任管理职务，且未在公司关联单位领取薪酬的非独立董事，其薪酬构成与绩效考核按照所担任的管理职务对应的薪酬管理制度执行，

其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例，原则上不低于 60%。不另行发放董事津贴。

2. 未在公司担任管理职务，在公司关联单位领取薪酬的非独立董事，不另行发放薪酬或董事津贴。

3. 未在公司担任管理职务，且未在公司关联单位领取薪酬的非独立董事，原则上不在公司领取薪酬，经股东会审议批准的，可以发放固定董事津贴，津贴标准结合行业和本地工资水平拟定。

4. 因履职所需的其他合理费用由公司承担，按标准报销。

(二) 独立董事实行津贴制，津贴标准由股东会审议确定，按月发放。因履职所需的其他合理费用由公司承担，按标准报销。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第九条** 高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定高级管理人员的薪酬分配比例。其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例，原则上不低于 60%。其中：基本薪酬标准根据岗位职责、任职资格、市场水平等因素确定；绩效薪酬与公司经营业绩、个人年度考核结果挂钩；根据经营情况可制定中长期激励计划，包括股权激励、员工持股计划等，具体方案另行确定。

**第十条** 董事与高级管理人员的薪酬与市场发展相适应，与公司可持续发展相协调。可根据公司盈利状况、岗位或分工调整情况、行业薪酬水平等因素适时调整，具体调整方案由薪酬与考核委员会拟定，按本制度规定权限报董事会或股东会审议。

## 第四章 薪酬支付与递延机制

**第十一条** 董事与高级管理人员的薪酬支付按照“先考核、后兑现”原则。基本薪酬按月发放，绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据，绩效评价依据经审计的财务数据开展，绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

**第十二条** 公司董事与高级管理人员的薪酬与业绩联动。绩效指标设计中应包含一定占比的利润指标，确保绩效与公司整体经营状况绑定。若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应相应下降，若未下降，公司必须公开披露原因。

**第十三条** 董事与高级管理人员因换届、改选、辞职等原因离任的，按实际任期和实际绩效计算薪酬。岗位变动的，离任及接任者以任免决议时间为准，按月计算当年薪酬。

**第十四条** 董事与高级管理人员的薪酬均为税前薪酬，按规定代扣代缴个人所得税、社会保险费等。

## 第五章 薪酬止付与追索扣回

**第十五条** 当出现下列情形之一时，公司应当启动薪酬止付与追索程序。对尚未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，根据情节轻重减少或停止支付。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。

（一）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。

(二) 董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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，上市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。

(三) 董事、高级管理人员违反忠实义务给公司造成损失，或未履行、未正确履行职责造成重大经济损失、重大不良影响。

(四) 董事、高级管理人员被证监会行政处罚、被交易所公开谴责或认定为不适当人选。

(五) 严重损害公司利益的其他情形。

**第十六条** 追索扣回机制适用于已经离职或退休的董事、高级管理人员。

**第十七条** 薪酬止付与追索事项由薪酬与考核委员会审议并提出建议，报董事会批准后执行。涉及董事的，须提交股东会确认。

## 第六章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》执行。本制度与上述文件不一致的，以有关法律法规和《公司章程》为准。

**第十九条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。本制度由公司董事会负责解释。