

四川发展龙蟒股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(尚需公司 2025 年年度股东会审议通过)

第一章 总 则

第一条 为规范四川发展龙蟒股份有限公司(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和约束机制,根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《公司章程》等有关规定和国有企业分配制度改革相关要求,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和《公司章程》规定的高级管理人员。本制度所称企业主要负责人为公司董事长、总裁,其他高级管理人员为企业副职负责人。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则:

(一)坚持价值导向。根据公司功能定位和主业相关性,结合企业规模、发展阶段、经营业绩目标和

市场薪酬水平等因素，合理确定董事、高级管理人员薪酬水平。

（二）坚持效益导向。充分发挥薪酬分配的牵引作用，将薪酬分配与公司绩效和个人绩效紧密挂钩，实行差异化薪酬，实现“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”。

（三）坚持内部公平导向。董事、高级管理人员的薪酬增减与职工平均工资增减相联动，形成合理的收入分配关系。建立健全过程管控和监督惩罚机制，规范分配秩序。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员薪酬方案，薪酬方案应明确薪酬确定的依据、具体构成等。

公司董事的薪酬方案由股东会批准后实施，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；公司高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明并予以充分披露。

第五条 公司人力资源和财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方

案的具体实施。

第三章 薪酬结构和标准

第六条 董事的薪酬结构和标准

（一）独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴数额在薪酬方案中规定，按月发放，履职过程中产生的费用由公司承担。除独立董事津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的相关方取得其他利益。

（二）未在公司兼任其他职务的非独立董事，原则上不得在公司领取薪酬或津贴，履职过程中产生的费用可由公司承担。

（三）董事长和兼任公司高级管理职务的非独立董事，其薪酬结构、标准、考核方式和管理要求与其他高级管理人员一致。

（四）兼任公司其他职务的非独立董事，按所在岗位的薪酬结构、标准和考核办法执行。

第七条 高级管理人员的薪酬结构和标准

高级管理人员的薪酬主要由固定薪酬、绩效年薪和任期激励组成。其中，固定薪酬是高级管理人员年度基本收入，以上一年度在岗职工平均工资并结合企业价值系数确定；绩效年薪是高级管理人员的年度浮动收入，

占年度薪酬的比例不低于 60%；任期激励是高级管理人员的任期浮动收入，与任期经营业绩考核结果挂钩。经批准，企业副职负责人可根据公司相关制度领取单项奖励。

第八条 符合条件的董事、高级管理人员可参加公司股权激励计划、员工持股计划等中长期激励，具体方案根据国家的相关法律法规等制订。

第九条 高级管理人员不得在国资管理相关规定以外领取其他奖金、津贴、补贴、加班工资和特殊情况下支付的工资，以及特殊或额外劳动消耗津贴（包括夜班津贴、加班津贴等）、技术性津贴、工龄津贴、过节费（节日补贴）、防暑降温费、取暖费等（国家另有规定的除外）。

第四章 经营业绩考核

第十条 年度考核

原则上，公司的年度经营业绩指标由经营效益指标、战略发展指标、管理效能指标、改革专项指标等构成，具体考核指标和目标值在《年度经营业绩责任书》中规定。

为了强化过程管控，公司将年度主要经营业绩指标分解到季度对高级管理人员进行考核，与季度预发

绩效薪酬挂钩。

第十一条 任期考核

公司的任期经营业绩指标由经营效益指标、战略发展指标、管理效能指标组成，具体考核指标和目标值在《任期经营业绩责任书》中规定。

第十二条 公司对副职负责人进行年度、任期考核，考核结果应用于企业副职负责人年度、任期绩效薪酬的分配。

第五章 薪酬管理

第十三条 独立董事津贴和高级管理人员的固定薪酬按月支付。高级管理人员预发绩效年薪按月预付、季度考核结算；年末根据经营业绩目标完成情况再支付部分绩效年薪；剩余绩效年薪在考核清算且年报披露后支付；任期激励在任期结束且考核清算后支付。

第十四条 公司年度经营业绩考核等级为“E”（低于75分）或高级管理人员年度综合考核评价不称职的，高级管理人员不得领取绩效年薪；连续两年为基本称职的，高级管理人员不得领取第二年绩效薪酬。

发生以下情形的，高级管理人员绩效年薪原则上不得增长：

（一）公司当年在岗职工（全口径）平均工资未

增长的；

（二）公司年度增亏的（因所承担政府指令性投资项目亏损，对企业利润总额造成重大影响的除外）。

（三）公司当年在岗职工（全口径）平均工资下降的，主要负责人绩效年薪应下降。原则上企业负责人绩效年薪增幅不高于利润总额增长幅度，年度增亏的可适度调减企业负责人绩效年薪基数。

（四）公司业绩较上一年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬未下降的，应当披露原因。

第十五条 公司任期经营业绩考核等级为“E”（低于75分）或任期内企业持续增亏的，或高级管理人员任期综合考核评价为“不称职”的，高级管理人员不得领取任期激励。

第十六条 高级管理人员在所属全资、控股、参股企业兼职或在本企业外其他单位兼职的，不得擅自在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬；如有领取兼职薪酬或报酬（包括顾问费、咨询费等其他利益）的，必须全额交回。同时高级管理人员不得在国家、省和上级规定之外领取由地方政府或有关部门发放的奖金及实物奖励。

第十七条 高级管理人员因岗位变动调离本公司

的，除按当年实际在岗时间和价值贡献计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在公司领取薪酬；因岗位变动继续在本公司工作的，按变动后的岗位核定薪酬。

第十八条 高级管理人员因本人原因任期未满的，任期激励不予发放。非本人原因在任期期间离任的，在离任审计后，根据离任审计结果、任期考核结果和任职期限兑现任期激励。

第十九条 高级管理人员达到法定年龄退休后，按规定领取养老金，除按当年实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励外，不得继续在公司领取薪酬及各种津补贴或报销费用。

第二十条 董事、高级管理人员的薪酬为税前收入，在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目，计入企业工资总额，在企业成本中列支，在工资统计中单列。

第二十一条 董事、高级管理人员违反规定自定薪酬、兼职取酬、违规享受福利性待遇等行为的，依照有关规定给予纪律处分、组织处理，追回违规所得收入且减发或者扣发绩效年薪、任期激励等收入，并调减下一年度固定薪酬基数。

第二十二条 董事、高级管理人员受党纪政务处分

的，应根据相关规定扣减其薪酬。

第二十三条 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。公司董事、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。

第六章 附 则

第二十四条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度若与届时有效的法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准。不属于《公司章程》规定的高级管理人员的其他领导班子成员的薪酬管理参照本制度执行，公司《企业负责人薪酬管理办法》同时废止。

第二十五条 本制度由公司董事会负责制定、修改和解释。

第二十六条 本制度经股东会审议通过后从 2026

年 1 月 1 日起实施。

四川发展龙蟒股份有限公司

二〇二六年四月二十四日