

证券代码：920748

证券简称：路桥信息

公告编号：2026-040

## 厦门路桥信息股份有限公司

### 关于董事、高级管理人员 2025 年度薪酬确认 及 2026 年度薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

根据《公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》等相关规定，结合公司实际经营情况、个人绩效考核结果并参照所处行业及地区的薪酬水平，确认公司董事、高级管理人员 2025 年度薪酬情况以及制定 2026 年度薪酬方案如下：

#### 一、公司 2025 年度董事、高级管理人员薪酬情况

经核算，公司 2025 年度董事、高级管理人员税前薪酬情况如下：

单位：万元

姓名	职务	从公司获得的税前 报酬总额	是否在公司关联方 获取报酬
林秀总	董事长	17.97	是
陈永川	董事	0.00	是
毛育铭	董事	0.00	是
蔡志滨	董事	0.00	是
吉国力	独立董事	6.00	否
程国卿	独立董事	6.00	否
汤晓冬	独立董事	1.20	否
王飞飞	职工代表董事	63.07	否
郭伟	总经理（代）/副总经理	24.40	否
于征	董事长（已离任）	19.78	是
朱喜平	董事（已离任）	0.00	是
林莉	董事（已离任）	0.00	是
刘馨茗	独立董事（已离任）	4.80	否
魏聪	董事/董事会秘书	26.64	否
黄育苹	总会计师	23.54	否
林毅鹏	副总经理（已离任）	38.40	否
于用真	副总经理（已离任）	38.37	否

## 二、董事、高级管理人员薪酬递延支付安排、止付追索情况

姓名	职务	年度税前报酬 (万元)	递延支付 安排	止付追索情况
于征	董事长(离任)	19.78	不适用	根据考核结果,2023年、2024年合计追索13.47万元;2025年追索10.99万元,追索后2025年度税前报酬为19.78万元
魏聪	董事/董事会 秘书	26.64	不适用	根据考核结果,2023年、2024年合计追索15.58万元;2025年追索17.98万元,追索后2025年度税前报酬为26.64万元
郭伟	总经理(代)/ 副总经理	24.40	不适用	根据考核结果,2023年、2024年合计追索14.48万元;2025年追索16.09万元,追索后2025年度税前报酬为24.40万元
黄育莘	总会计师	23.54	不适用	根据考核结果,2023年、2024年合计追索12.87万元;2025年追索15.14万元,追索后2025年度税前报酬为23.54万元

注:公司根据更正后的2023年、2024年财务数据,对时任董事、高级管理人员2023年、2024年的薪酬进行重新考核,考核后的薪酬追索情况,2023年、2024年度共计追索80.91万元,具体如下:于征13.47万元、魏聪15.58万元、黄育莘12.87万元、郭伟14.48万元、林毅鹏11.98万元、于用真12.53万元。

## 三、2026年度董事、高级管理人员薪酬方案

(一) 适用对象:公司的董事、高级管理人员。

(二) 适用期限:2026年1月1日—2026年12月31日

(三) 薪酬标准与构成:

### 1、公司董事薪酬方案

(1) 非独立董事:未在公司担任具体职务的非独立董事,不在公司领取薪酬,亦不领取董事职务津贴,因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用由公司承担。在公司担任的具体管理职务或任职岗位的非独立董事,其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。具体如下:

1) 基本薪酬:结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定,按固定薪资逐月发放。

2) 绩效薪酬:绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十,

年度绩效薪酬根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。年度考核以经审计的财务数据开展，在年度报告披露和绩效考核后，核算全年应发总额进行发放。

3) 中长期激励收入：公司认为必要时，可以对其实施中长期激励并进行考核，根据相关法律法规、结合公司经营情况及激励方案内容另行确定。

(2) 独立董事：采用津贴制，津贴标准为每人每年人民币6万元（税前），除此以外不再另行发放薪酬。独立董事出席公司董事会、股东会的差旅费以及按《公司章程》行使职权所需费用，均由公司据实报销。

2、公司高级管理人员薪酬方案公司高级管理人员按照其在公司担任的具体管理职务或任职岗位，由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，具体如下：

(1) 基本薪酬：结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，按固定薪资逐月发放。

(2) 绩效薪酬：绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十，年度绩效薪酬根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。年度考核以经审计的财务数据开展，在年度报告披露和绩效考核后，核算全年应发总额进行支付。

(3) 中长期激励收入：公司认为必要时，可以对其实施中长期激励并进行考核，根据相关法律法规、结合公司经营情况及激励方案内容另行确定。

#### **四、其他规定**

1、担任公司管理职务的非独立董事、高级管理人员的薪金按月发放；独立董事津贴按月发放。上述薪酬均为税前薪酬，所涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。相关人员在公司兼任董事和高管的，薪酬不重复领取。

2、公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

3、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。

4、公司董事、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长期激励收入进行全额或部分追回。

5、根据相关法规及《公司章程》的要求，上述董事、高级管理人员薪酬方案需提交公司 2025 年年度股东会审议通过后方可生效。

厦门路桥信息股份有限公司

董事会

2026 年 4 月 27 日