

四川路桥建设集团股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬及绩效考核 管理办法

(2026年6月)

第一章 总则

第一条 为推动四川路桥建设集团股份有限公司（以下简称公司）战略目标和年度经营业绩指标实现，规范公司董事、高级管理人员的薪酬及绩效考核管理，充分调动董事、高级管理人员的主动性、积极性和创造性，建立业绩成果与薪酬分配相匹配的激励约束机制，科学合理确定薪酬水平及支付方式，推动公司高质量发展，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、规范性文件及《四川路桥建设集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 薪酬及绩效考核管理的基本原则：

1. 战略引导、价值创造原则：根据公司战略规划及年度工作目标确定考核内容，按所创造价值贡献考核结算薪酬；

2. 绩效导向、有效激励原则：按照责权利相统一的要求，建立科学合理的激励与约束相结合的考核制度，确保董事、高级管理人员薪酬与公司经营业绩、个人履职表现紧密挂钩；

3. 依法依规、规范运作原则：严格遵守法律法规、监管规定及《公司章程》要求，客观公正、规范开展薪酬管理与绩效考核工作；

4. 市场对标、合理匹配原则：薪酬水平参考行业标杆企业薪酬水平、公司发展阶段及经营业绩情况合理确定，兼顾公司可持续发展与股东利益。

第三条 本办法适用于全体董事和高级管理人员。其中，高级管理人员指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第二章 管理机构及职责

第四条 董事薪酬方案由股东会决定，并予披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予充分披露。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。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，其主要职权为：

1. 根据董事、高级管理人员的岗位职责、履职要求等，参考同行业公司相关岗位薪酬水平，结合公司实际经营情况制定薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议；

2. 制定董事、高级管理人员的考核标准，组织开展考核工作并提出考核结果应用建议；

3. 就制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，以及激励对象获授权益、行使权益条件成就等事项向董事会提出建议；

4. 法律、行政法规、中国证监会、证券交易所和《公司章程》规定的其他事宜。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，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 公司人力资源部、党委工作部、董事会办公室等相关部门按照各自职责，配合薪酬与考核委员会开展薪酬管理、绩效考核等相关工作。

第三章 工资总额决定机制与薪酬结构

第七条 公司实行工资总额决定机制：工资总额预算以上年度工资总额清算额为基础，根据企业类型以及当年经济效益和劳动生产率的预算情况等，综合确定工资总额决定机制，合理编制年度工资总额预算。

第八条 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水平，推动薪酬分配向关键岗位、艰苦边远地区一线人员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。

第九条 非独立董事薪酬

在公司同时担任其他职务、且与公司签订劳动合同的非独立董事（以下简称领薪董事），根据其任职岗位对应

的薪酬标准与当年绩效考核情况领取薪酬；在公司股东单位担任职务、且不与公司签订劳动合同的非独立董事，不在公司领取薪酬和津贴。

第十条 独立董事津贴

独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴标准由董事会制定预案，经股东会审议通过后执行。公司对独立董事开展常态化履职评价，评价采取自我评价、相互评价相结合的方式，评价结果分为合格与不合格两个等次，评价结果为不合格的独立董事，予以解聘。

独立董事出席公司董事会、股东会以及履行其他法定职责所需的合理费用按照《四川路桥独立董事管理办法》执行，由公司承担。

第十一条 领薪董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和任期激励收入三部分组成，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%。计算公式为：年度税前薪酬总额=基本薪酬+绩效薪酬+任期激励收入。

（一）基本薪酬：是董事、高级管理人员履行岗位职责的固定报酬，主要根据岗位价值、行业薪酬水平等因素确定，按月固定发放；

（二）绩效薪酬：是与公司年度经营业绩、个人年度绩效考核结果挂钩的浮动报酬，以公司法定代表人绩效年薪为基数，根据年度考核评价结果确定；

（三）任期激励收入：任期激励在任期绩效考核结束后，根据考核结果核算，按一定的比例分三年兑现。

第十二条 领薪董事及高级管理人员除年度薪酬之外，可以领取相关政策规定的其他薪酬待遇，包括但不限于上级单位允许实施的中长期激励以及国家或上级单位明文规定的各类专项奖励、荣誉性奖励等。

第四章 绩效考核管理

第十三条 薪酬与考核委员会负责组织制定绩效考核方案、监督考核过程，并根据审计报告、财务数据及工作任务指标完成情况等综合评议初步确定考核结果，经董事会审议通过后向股东会报告。

第十四条 考核周期与内容

（一）年度考核：以公历年度为周期，主要依据公司年度经营业绩目标结合个人目标任务完成情况进行考核；

（二）任期考核：原则上以三个公历年度为周期，主要考核任期经营业绩目标、战略发展指标及综合履职评价的完成情况。

第十五条 在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会可适当调整董事及高级管理人员工作计划和目标。

第五章 薪酬发放与管理

第十六条 公司向董事、高级管理人员支付的所有薪酬均为税前金额，公司按照国家法律法规规定代扣代缴个人

所得税、社会保险费、住房公积金等应由个人承担的税费后发放。

第十七条 独立董事津贴按年度计算，每季度发放一次。

第十八条 在公司同时担任其他职务的非独立董事以及高级管理人员基本薪酬按月发放，每月固定日期支付当月基本薪酬。

第十九条 绩效薪酬采取先考核后兑现的原则，按月度进行预兑现并预留一定比例在年报披露后支付。其中月度预兑现绩效比例不超过基薪的 1:1。

第二十条 任期激励收入在任期考核完成后发放，其中 50%在任期考核结束后当期支付，剩余 50%在任期结束后第一年年末和第二年年末经审计确认无相关责任问题后分别支付 30%和 20%。

第二十一条 如公司亏损的，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。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未相应下降的，应当披露原因。公司董事、高级管理人员薪酬的其他情况应按照相关规定进行信息披露。

第六章 薪酬止付与追索机制

第二十二条 董事、高级管理人员任职期间出现下列情形之一的，公司有权根据情节轻重，减少、停止支付未支

付的相关绩效薪酬和任期激励收入，并对相关行为发生期间已发放的相关薪酬进行部分或全部追索：

1. 严重违反公司规章制度或上市公司监管规定，受到公司内部处罚或监管部门行政处罚、公开谴责的；

2. 因失职渎职、重大决策失误，导致公司发生重大安全责任事故、重大法律纠纷、重大合规风险，给公司造成重大经济损失或不良社会影响的；

3. 公司财务会计报告被出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告，且董事、高级管理人员对该事项负有责任的；

4. 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的；

5. 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；

6. 因个人原因被免职、解聘或擅自离职的；

7. 其他违反法律法规、《公司章程》或忠实勤勉义务，给公司造成损失的情形。

第二十三条 薪酬止付与追索由薪酬与考核委员会核实相关事实后提出处理方案，提交董事会审议通过后执行。

第二十四条 公司与董事、高级管理人员签订的任职（聘任）合同中应当明确约定薪酬止付、追索的相关条款。

第二十五条 董事、高级管理人员离任后，公司发现其在任职期间存在本办法第二十二条规定情形的，仍有权对其任职期间已发放的薪酬进行追索。

第七章 附则

第二十六条 本办法未尽事宜或者与国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定相冲突的，依照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行；本办法如与国家日后颁布或修订的法律、行政法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》的有关规定不一致的，按届时有效的法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准，并及时修订本办法。

第二十七条 本办法经公司股东会审议通过之日起实施，在实施过程中由董事会解释。

第二十八条 公司原相关制度与本办法不一致的，以本办法为准。