

吉林高速公路股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理办法（修订）

（2026年6月26日 经公司2026年第一次临时股东会审议通过）

第一章 总则

第一条 目的和依据

为进一步完善吉林高速公路股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立与现代企业制度相适应、职责权利相匹配的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国企业国有资产法》《企业国有资产监督管理暂行条例》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等法律、法规以及规范性文件和《吉林高速公路股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，结合公司实际制定本办法。

第二条 适用范围

本办法适用于公司董事、高级管理人员。本办法所称董事、高级管理人员包括公司章程明确的党委班子成员、董事及高级管理人员（不包括市场化选聘人员）。

第三条 基本原则

- （一）坚持报酬与风险、责任相一致；
- （二）坚持报酬与经营业绩挂钩；
- （三）坚持激励与约束相统一机制；

(四) 坚持分配公正、透明、行为规范;

(五) 坚持董事、高级管理人员薪酬增长与职工工资增长相协调, 促进形成企业合理的工资收入分配关系。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会, 作为董事、高级管理人员薪酬管理的专门机构, 在董事会授权范围内行使下列职权: 制定董事、高级管理人员年度薪酬方案, 明确薪酬确定依据与具体构成; 审查董事、高级管理人员履职尽责情况并组织年度考核; 对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第五条 董事薪酬方案由股东会审议决定, 并按规定予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会审议批准, 向股东会说明并予以充分披露。董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其薪酬事项时, 该董事应当回避。

第六条 公司人事部门负责拟定薪酬管理办法, 并与相关部门协助薪酬与考核委员会, 依据管理办法开展薪酬管理的具体组织实施工作。

第七条 薪酬与考核委员会的具体职责权限及议事规则, 依照公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》执行。

第三章 薪酬构成

第八条 公司建立工资总额决定机制, 工资总额预算按照“效益决定、效率调整、水平调控”的原则编制, 与企业经济效益、劳动生产率等联动挂钩。

第九条 公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由公司董事会薪酬与考核委员会制定，上报董事会审议后提交股东会审议通过。除董事津贴外，不享受公司其他薪酬、社会保险及福利性待遇。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第十条 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入构成。

(一) 基本年薪

基本年薪是指基本收入。由公司效益水平、业务性质、功能定位以及国家有关调控政策规定等综合确定。

基本年薪=年目标薪酬×30%。

(二) 绩效年薪

绩效年薪是指与当年绩效考核结果相挂钩的薪酬部分。非独立董事、高级管理人员的绩效工资与企业绩效考核结果相挂钩。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

绩效年薪基数=年目标薪酬×70%

非独立董事、高级管理人员正职（指董事长、党委书记、总经理）实发绩效年薪=非独立董事、高级管理人员正职绩效年薪基数×企业绩效评价系数×企业绩效工资调节系数×岗位系数

高级管理人员副职（指副总经理、财务总监）绩效年薪总额=高级管理人员副职绩效年薪基数×企业绩效评价系数×企业绩效工资调节系数×岗位系数

高级管理人员副职实发绩效年薪=高级管理人员副职绩效年薪总额×总经理对其的分配权重

其他非独立董事、高级管理人员实发绩效年薪=其他非独立董事、高级管理人员绩效年薪基数×企业绩效评价系数×企业绩效工资调节系数×岗位系数

在计算实发绩效年薪时，绩效年薪基数不包含因病假、医疗期、事假、迟到、早退、旷工等情况扣减的绩效年薪基数。

绩效年薪调节系数与年底绩效评价系数根据《吉林省高速公路集团有限公司二级企业负责人绩效考核管理办法（修订）》确定。

（三）任期激励收入

任期激励收入是指与非独立董事、高级管理人员任期考核评价结果相联系的收入，董事长标准额度为每年3万元，总经理标准额度为每年2万元，其他人员标准额度为每年1万元，自2026年1月1日起，3年为一个周期一次性兑现。任职不满3年的，按任职月数核算。

第四章 薪酬管理

第十一条 定薪标准

（一）非独立董事、高级管理人员起薪详见附件1、附件2。如存在兼职情况，采取就高不就低的原则确定其薪酬标准。试用期期间享受相应待遇。

（二）副职主持工作定薪

副职主持工作期间，目标薪酬上调两档定薪。

（三）临时负责人定薪

依据公司相关文件任公司临时负责人期间（满一个月以上），按其现目标薪酬上调两档定薪。调整后不得高于临时负责岗位起薪标准。

其他情形任临时负责人的，薪酬不变。

第十二条 薪酬发放

公司非独立董事、高级管理人员的基本年薪作为固定收入分 12 个月发放。绩效年薪基数的 60%按 12 个月发放，剩余部分根据绩效考核结果发放或扣减。月度工资根据上月考勤情况结算，每月 10 日前预发当月工资。

第十三条 独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月按月发放。

第十四条 非独立董事、高级管理人员薪酬为税前收入，非独立董事、高级管理人员应当缴纳的个人所得税、社会保险、公积金、年金，由公司从其薪酬中依法依规代扣代缴，公司不为非独立董事、高级管理人员负担个人所得税。

下列情形不属于公司克扣非独立董事、高级管理人员工资：

（一）各类休假依照本办法应扣减的工资，或因旷工、迟到、早退等原因扣减的工资；

（二）依据绩效考核结果和员工奖惩办法而发生的降职、降薪级、降薪档引起的降薪；

（三）法律、行政法规规定的其他可以扣减员工工资的情形。

第十五条 公司非独立董事、高级管理人员因换届、改

选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算绩效薪酬并予以发放。

第十六条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十七条 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以保持薪酬的实际购买力水平作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十八条 特殊时期工资待遇

（一）入职当月工资待遇

在15号（含15号）及之前入职的，当月工资按满月计发；在15号之后入职的，当月工资按半个月计发。

日工资标准 = 年目标薪酬 ÷ 12 ÷ 21.75。

（二）病假工资

1. 当月累计病假不足1天，不扣工资；

2. 当月累计病假1至6天（含），扣减工资 = 日工资标准 × 病假天数；

3. 当月累计病假6天以上不满1个月，扣减工资 = 基本年薪 ÷ 12 ÷ 21.75 × 病假天数 + 绩效年薪基数 ÷ 12；当月应发基本年薪

低于长春市最低工资标准的80%时，按长春市最低工资标准的80%计发；

4.病假满1个月至24个月、医疗期3个月至24个月，当月应发基本年薪按长春市最低工资标准的80%计发。

(三) 事假工资

1.当月累计事假不足1天，不扣工资；

2.当月累计事假1至6天（含），扣减工资=日工资标准×事假天数；

3.当月累计事假6天以上不满1个月，扣减工资=基本年薪÷12÷21.75×事假天数+绩效年薪基数÷12。

4.当月应发岗位工资（基本年薪）低于长春市最低生活保障标准时，按长春市最低生活保障标准计发。

(四) 迟到、早退扣减工资

扣减工资=小时工资标准×迟到、早退时长。

(五) 旷工扣减工资

1.当月累计旷工1至6天（含），扣减工资=日工资标准×旷工天数。

2.当月累计旷工6天以上，扣减工资=月岗位工资÷21.75×旷工天数+月绩效工资基数。

(六) 未休年休假工资

1.对应休而未休的年休假天数，按照其日工资标准的300%支付未休年休假工资。需支付未休年休假工资的，由本人提出申请，由人事部门提交公司相关会议审批。

2.公司统筹安排非独立董事、高级管理人员年休假计划，

不按计划休年休假的，不支付未休年休假工资。

（七）其他假期工资

工伤停工留薪期、婚丧假、产假、男职工护理假、哺乳期、计划生育假的工资待遇按国家、省有关规定执行。

（八）被公司解除劳动合同的，公司予以一次性付清其应得的工资性收入，多预发的工资需返还公司，在绩效考核后，兑现未发放的绩效工资。

（九）非独立董事、高级管理人员主动离职，应当提前三十日向人事部门递交书面离职申请，公司根据离职日期按日支付工资；未提前三十日递交书面离职申请的，多预发的工资需返还公司，在绩效考核后，兑现未发放的绩效工资。

（十）公司以非独立董事、高级管理人员人事档案中认定的出生年月核算退休时间，工资支付到退休当月。待人社部门审批后，公司以人社部门审批的退休时间为准核发工资。

（十一）薪酬追索扣回

具有下列情形之一的，扣发或追索扣回公司非独立董事、高级管理人员的绩效工资或任期激励收入。追索扣回适用于已经离职或退休人员。

1.违反《中华人民共和国会计法》《企业会计准则》等有关法律法规规章和财务制度规定，虚报、瞒报财务状况的。

2.违反国家法律法规和规定，导致较大及以上生产安全事故、较大及以上网络安全事故、重大质量责任事故、重大及以上突发环境事件、重大不稳定事件、重大违纪案件，造成重大不良影响或者国有资产损失的。

3. 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的。
4. 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的。
- 5.被有关部门依法依规处理，情形严重的。
- 6.严重损害公司利益的。
- 7.离开本职岗位或不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的。
- 8.公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

(十二) 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对非独立董事、高级管理人员绩效薪酬和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

(十三) 公司非独立董事、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，公司应当根据情节轻重，采取以下措施：

1. 减少、停止支付未支付的绩效薪酬和任期激励收入。
2. 全额或部分追回相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和任期激励收入。

(十四) 被采取强制措施和受行政、刑事处罚的工资待遇处理。

1.被取保候审、留置、监视居住、刑事拘留、逮捕期间，停发工资待遇，按长春市最低工资标准的75%计发生活费，不计算工作年限。经审查核实，公安机关撤销案件或纪检监察机构结案未查实或人民检察院不起诉或人民法院宣告无

罪、免于刑事处罚，未被强制隔离戒毒、行政拘留，且未受处分的，恢复工资待遇，减发的工资予以补发，被采取强制措施期间计算工作年限。

2.被刑事拘留在逃或批准逮捕在逃的，停发工资待遇。

3.被强制隔离戒毒和行政拘留期间，未被开除的，停发工资待遇，按长春市最低工资标准的75%计发生活费，不计算工作年限。期满后的工资待遇，根据所受处分相应确定。

4.受到刑事处罚，处分决定机构尚未作出开除处分决定的，从人民法院判决生效之日起，取消原工资待遇。

5.受到刑事处罚，经再审宣告无罪或免于刑事处罚，原开除处分决定被撤销，不再给予处分的，从处分变更的次月起恢复工资待遇。原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被撤销期间，被停发的工资由公司补发。达到国家规定的退休年龄以前，原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被撤销期间计算工作年限。

6.受到刑事处罚，经再审宣告无罪或免于刑事处罚，原开除处分决定被变更的，根据变更后的处分相应确定工资待遇，从处分变更的次月起执行。原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被变更期间，被多减发的工资由公司补发。达到国家规定的退休年龄以前，原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被变更期间计算工作年限。

7.经审或再审宣告有罪但免于刑事处罚，按照受党纪政务处分扣减绩效工资。

8.非独立董事、高级管理人员因涉嫌违法犯罪被拘押或

者其他客观原因，使劳动合同中止履行的，企业不再支付劳动者工资，但法律、法规另行规定或者双方另有约定的除外。

(十五) 违反规定，未履行或未正确履行职责，在生产经营中造成不良后果的，参照集团相关制度规定，相应扣减或暂缓支付相关责任人薪酬。

(十六) 在受党纪政务处分时扣减绩效工资：

1. 受党纪处分

(1) 受警告处分的，扣减全年绩效年薪 5%；

(2) 受严重警告处分的，扣减全年绩效年薪 10%；

(3) 受撤销党内职务处分的，扣减全年绩效年薪 30%；

(4) 受留党察看处分的，扣减全年绩效年薪 40%，同时扣减受处分决定当年全部任期激励收入 40%；

(5) 受开除党籍处分的，扣减全年绩效年薪 100%，同时扣减未发放的违纪年度绩效年薪，取消本任期全部任期激励收入。

2. 受政务处分

(1) 受警告处分的，扣减全年绩效年薪 5%；

(2) 受记过处分的，扣减全年绩效年薪 10%；

(3) 受记大过处分的，扣减全年绩效年薪 20%；

(4) 受降级处分的，扣减全年绩效年薪 30%；

(5) 受撤职处分的，扣减全年绩效年薪 40%，同时扣减受处分决定当年全部任期激励收入 40%；

(6) 受开除处分的，扣减全年绩效年薪 100%，同时扣减未发放的违纪年度绩效年薪，取消本任期全部任期激励收

入。

3.同时受党纪政务处分的，按照所受处分中较高标准执行，不可将党纪政务处分累加执行。

4.扣减执行

(1) 以最近完整任职年度全年绩效为扣减基数，如无完整任职年度，按照现任职年度绩效作为扣减基数。

(2) 接受组织调查的，暂停绩效年薪发放，暂缓兑现任期激励收入。如认定有违纪违法事实，根据处理结果对应扣减标准执行；如认定无违纪违法事实或虽有违纪违法事实，但不予或免于党纪政务处分，补发绩效年薪和任期激励收入。

(3) 受党纪政务处分扣减绩效年薪，在税前扣减。

(十七) 因病假、事假等扣减工资的，五险一金个人缴纳不足的差额部分由公司承担。

第五章 附则

第十九条 本办法由吉林高速公路股份有限公司人事部门负责拟定、修改和解释。

第二十条 本办法自 2026 年 7 月 1 日起执行。2025 年 12 月 5 日经公司 2025 年第四次临时股东会审议通过的原《吉林高速公路股份有限公司企业负责人薪酬管理办法（修订）》（吉高字〔2025〕59 号）废止。