

中国铁建股份有限公司 高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步完善中国铁建股份有限公司（以下简称“公司”）的公司治理制度，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《中国铁建股份有限公司章程》等规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司高级管理人员，包括：总裁、副总裁、总会计师、董事会秘书以及公司章程规定的其他高级管理人员（以下简称“高管”）。

第三条 高管薪酬管理遵循下列原则：

- （一）以公司战略为基础，关注长远；
- （二）以市场对标为依据，有效激励；
- （三）以绩效约束为前提，科学严谨；
- （四）以企业整体为参照，平衡和谐；
- （五）以监管政策为框架，合法合规。

第四条 董事会履行高管薪酬决策职能，董事会薪酬与考核委员会应当每年度制定高级管理人员薪酬方案，明确薪酬的确定依据和具体构成。高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委

员会拟定，董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第五条 公司对工资总额实行预算管理，每年度根据收入分配政策和工资总额管理要求，统筹考虑企业发展战略规划、生产经营目标、经济效益情况、人工成本承受能力等各项因素，结合政府监管部门发布的工资指导线、调控目标，对职工工资总额的确定、计提、发放和工资水平调整，做出预算安排，并且进行有效控制和监督。

第二章 薪酬结构

第六条 高管薪酬结构由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入（含任期激励收入）等构成。其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的 50%。

第七条 基本年薪是高管的年度基本收入，按月支付。

第八条 副总裁、总会计师及列入企业负责人管理范围的高管的基本年薪按总裁基本年薪 0.85 倍预发，待年度薪酬兑现方案确定后进行清算。

第九条 绩效年薪是与高管年度业绩考核评价结果相联系的收入。

第十条 企业年初可以按照基本年薪标准对高管绩效年薪实行按月预发。

第十一条 任期激励收入是指与高管任期业绩考核评价结果相联系的薪酬收入。以 3 年为高管一个业绩考核任期。

第十二条 任期激励收入水平不超过本人任期内年薪总水平的 30%。

第十三条 总裁任期激励收入，按照有关规定确定。副总裁、总会计师、董事会秘书及其他高管的任期激励收入按照任期业绩考核结果和董事会通过的任期激励收入兑现规则确定，合理拉开差距。

第十四条 高级管理人员薪酬和中长期激励收入的确定和支付以综合测评和绩效考核为重要依据。公司根据有关规定和要求，建立多维度测评和差异化考核机制，按照高级管理人员素质、能力、职责、业绩等设定指标，结合评价主体设定评分权重，开展综合测评和绩效考核工作。

第三章 止付追索

第十五条 年度业绩考核评价后，公司根据核定的绩效年薪水平进行清算。已发绩效年薪低于核定水平的，剩余金额在清算后一次性兑现；已发绩效年薪超过核定水平的，须追索扣回超发的金额。

第十六条 对因违反国家法律法规、未履行或未正确履行职责造成企业资产损失的高级管理人员，公司将根据处分和资产损失责任认定结果，扣减其当年绩效年薪或追索扣回全部已发绩效年薪和任期激励收入。

第四章 附 则

第十七条 不担任高管的其他企业负责人参照本办法有关规定确定薪酬；董事、职业经理人、市场化选聘的经营管理者的薪酬管理办法另行制定。

第十八条 本办法实施后，因国家颁布的法律法规、部门规章或公司其他规章制度变化而导致有相抵之处时，公司有权做出相应修改。政府监管部门就企业人员薪酬水平、薪酬结构等提出强制性管控要求时，按有关要求执行。由董事会薪酬与考核委员会按照法律法规、上级有关规定提出相应的薪酬兑现规则。

第十九条 本办法自下发之日起施行。《中国铁建股份有限公司高级管理人员薪酬管理办法》（中国铁建人〔2019〕61号）废止，其他规定与本办法不一致的，按照本办法执行。

第二十条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。