

四川富临运业集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬考核管理办法

(2025 年 10 月修订)

第一章 总则

第一条 为规范四川富临运业集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬和绩效，建立健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，充分调动工作的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，参照《公司法》及《公司章程》等有关法律法规，结合公司实际情况，特制定本办法。

第二条 纳入本办法考核的人员包括：董事（不含独立董事）、总经理、总会计师、（常务）副总经理、董事会秘书以及经公司董事会薪酬与考核委员会批准的其他人员。

第三条 薪酬确定遵循以下原则：

- （1）薪酬标准公开、公正、公平的原则；
- （2）薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- （3）薪酬与公司实际经营情况相结合的原则；
- （4）薪酬与权、责、利相结合的原则；
- （5）激励与约束并重的原则。

第四条 随着公司经营发展的变化，薪酬可以作相应的调整，调整的依据是：

- （1）同行业薪酬水平；
- （2）所在地区薪酬水平；
- （3）通货膨胀水平；
- （4）公司实际经营状况；
- （5）组织架构调整、职位、职责变化。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是上述人员薪酬和绩效考核的管理、监督、检查机构。有关薪酬调整业绩考核、奖金发放等决策事项，由公司股东会

和董事会全权授予董事会薪酬与考核委员会进行合理调整。公司股东会和董事会保留否决权和争议决定权。

第二章 年薪与奖金

第六条 本办法所称的年薪是公司以一个完整会计年度为周期(每年1月1日至12月31日)，以公司与被考核人约定的年薪标准为基数，根据年度业绩和管理指标，按照业绩考核结果以及上述人员所承担的责任、贡献和风险，确定向被考核人员支付的薪酬所得。

第七条 考核人按被考核人年薪标准一定比例计提经营风险金，计提金额不低于年薪标准的10%，用于年终经济指标和重点工作完成情况的考核兑现（被考核人所分管的经营实体、职能部门的经济指标、重点工作完成情况可按一定比例纳入考核）。实际经济指标完成率低于60%，则不发放经营风险金；经济指标完成率大于等于60%，则按完成比例计发经营风险金；超额完成经济指标，另行计发奖金。

第八条 原则上被考核人年薪标准减除计提经营风险金差额部分与个人履职考核得分挂钩，按月考核兑现。根据管理需要，可将公司或被考核人分管经营实体、职能部门月度经济指标、月度重点工作完成情况纳入月度考核，一个完整会计年度结束后，进行拉通考核，经考核后，全年最高减发金额为经营风险金计提额度。

第九条 本办法所称的奖金是公司以一个完整会计年度为周期(每年1月1日至12月31日)，按照超额完成年度利润目标的固定比例确定奖励额度计发的年度经营目标奖。计奖比例由董事会薪酬与考核委员会与被考核对象在每年初商议确定。

第三章 业绩考核

第十条 年度经营业绩考核的期限与年薪的支付期限相同，即每年1月1日起

至12月31日止。

第十一条 业绩考核由董事会薪酬与考核委员会根据《董事会薪酬与考核委员会工作细则》及有关规定进行考核。

第十二条 被考核人员奖金经董事会薪酬与考核委员会审议通过后发放。

第十三条 考核年度内，如遇国家法规政策调整或不可抗力因素，对考核年度公司盈利产生重大影响时，董事会薪酬与考核委员会可以根据具体情况调整考核年度的经营业绩考核指标的相关内容。

第十四条 被考核人员如对薪酬与考核委员会的考核结果有异议，可在十五个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，由薪酬与考核委员会作出解释和说明；如对薪酬与考核委员会的处理结果仍不认可，可向董事会提出申诉，由董事会作出最终决定。

第四章 附则

第十五条 本办法未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本办法如与国家、相关监管部门颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，遵照法律、法规、规范性文件要求执行。

第十六条 本办法由公司董事会负责解释。

第十七条 本办法自股东会审议通过之日起实施。

四川富临运业集团股份有限公司

二〇二五年十月二十九日