

中建西部建设股份有限公司董事及高级管理人员 薪酬与考核管理办法

1 总则

1.1 目的和依据

为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神，贯彻新发展理念、促进高质量发展，建立健全中建西部建设股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员激励约束机制，有效地调动董事及高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定，并结合公司实际，制定本办法。

1.2 适用范围

本办法适用于公司董事、高级管理人员。高级管理人员包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、总法律顾问及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

1.3 管理原则

1.3.1 坚持依法合规,完善现代企业制度，规范公司治理，强化董事及高级管理人员责任，增强企业活力，推动企业高质量发展。

1.3.2 坚持激励与约束并重，短期激励与中长期激励相结合。建立健全薪酬与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬分配机制。

1.3.3 坚持内部公平与外部竞争相统一。建立与市场发展相适应、与公司经营业绩及个人业绩相匹配、与公司可持续发展相协调的董事及高级管理人员内部薪酬体系。

2 职责分工

2.1 公司股东会

负责决定董事及高级管理人员薪酬与考核管理制度；负责决定董事的薪酬分配与考核方案，并予以披露。

2.2 公司董事会

负责审查董事及高级管理人员薪酬与考核管理制度；负责决定高级管理人员的薪酬分配和考核方案；负责向股东会报告董事履行职责的情况、考核评价结果及其薪酬情况，并予以披露。

2.3 公司董事会薪酬与考核委员会

负责制定董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事及高级管理人员的薪酬政策与方案。

在董事会或者董事会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。

2.4 公司人力资源部

负责配合公司董事会薪酬与考核委员会推进公司董事和高级管理人员薪酬方案、考核方案的具体实施。

3 薪酬管理

3.1 独立董事在任期内领取独立董事津贴，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事津贴标准，根据其承担的职责及市场薪酬水平，结合公司的实际情况，由股东会审议通过后确定。

3.2 未在公司兼任职务的非独立外部董事，公司不另行支付其担任董事的报酬。

3.3 兼任公司高级管理人员的内部董事，按高级管理人员薪酬管理要求执行；其他在公司担任具体职务的内部董事，根据其担任的具体职务，按公司相关薪酬政策领取薪酬。

3.4 公司内部董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成。

3.4.1 基本薪酬

基本薪酬是内部董事、高级管理人员的年度基本收入，具体标准主要考虑职位价值、责任、能力、市场薪酬行情等情况。

基本薪酬不与业绩考核结果挂钩。

3.4.2 绩效薪酬

绩效薪酬是与公司经营业绩和内部董事、高级管理人员的年度考核结果挂钩的浮动收入。其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的60%。

3.4.3 中长期激励收入

中长期激励收入包括任期激励、股权激励等方式。其中任期激励是与任期经营业绩考核结果挂钩的收入，其他中长期激励按照国家及公司有关规定执行。

3.5 薪酬支付

3.5.1 独立董事津贴按年支付。

3.5.2 内部董事、高级管理人员基本薪酬按月支付。

内部董事、高级管理人员绩效薪酬在年度报告披露和个人年度考核评价结果确定后的次月，根据经营业绩完成情况、个人考核评价结果等进行核定与支付。

3.5.3 内部董事、高级管理人员任期激励在任期考核评价结果确定后的次月进行核定与支付。

3.5.4 其他中长期激励收入根据约定支付或行权。

3.6 公司为内部董事及高级管理人员提供国家和公司规定的社会保险、住房公积金、企业年金、履职待遇等福利。

3.7 董事及高级管理人员的薪酬为税前收入。董事及高级管理人员应依法缴纳个人所得税，公司应依法代扣代缴个人所得税。

3.8 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比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线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。

3.9 若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，内部董事及高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。同时应当在董事及高级管理人员薪酬审议各环节特别说明内部董事及高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

4 考核管理

4.1 考核周期

外部董事每自然年以自我评价、相互评价等方式进行履职评价。

内部董事、高级管理人员年度经营业绩考核以自然年为考核周期；任期经营业绩考核以3年完整自然年为考核周期。

4.2 考核责任书的签订

公司人力资源部根据公司整体经营目标，结合内部董事、高级管理人员管理职责等，在每年一季度分解确定个人年度经营业绩责任书。

公司人力资源部根据公司三年规划目标，结合内部董事、高级管理人员管理职责等，在每届任期第一年分解确定个人任期经营业绩责任书。

当年（任期内）如遇内外部经营环境发生重大变化或内部董事及高级管理人员职务、职责等发生变更的，可按规定程序调整个人年度（任期）经营业绩责任书，经审议通过后生效。

4.3 考核实施

年度（任期）结束后，董事及高级管理人员对年度工作完成情况进行述职。

公司人力资源部在公司整体年度（任期）经营业绩考核结果确定后的次月，结合董事及高级管理人员个人目标责任书完成情况，形成考核结果建议方案。具体考核结果于次年年底前完成决策程序。

考核实施应当依据经审计的财务数据开展。

考核结果分为优秀（A）、称职（B）、基本称职（C）、不称职（D）四个等级。

5 管理和监督

5.1 董事及高级管理人员在考核年度或任期内因换届、改选、辞职、解聘等原因发生职务变更的，薪酬一般从任职变动次月起计算其当年薪酬及任期激励。

5.2 董事及高级管理人员违反国家有关法律法规，以及未履行或者未

正确履行职责造成企业资产损失或者其他严重影响的，将根据党纪政纪处分和资产损失责任认定结果，对相关人员扣减当年绩效薪酬或者追索扣回部分或全部已发绩效薪酬和任期激励收入，取消未行权的中长期激励权益。

因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事及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。

董事及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负有过错的，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。

以上追索扣回适用于已经离职或者退休的董事及高级管理人员。

- 5.3 董事及高级管理人员的薪酬根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》及《公司章程》进行信息披露，接受民主监督。

6 附则

- 6.1 本办法未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本办法如与国家有关法律、法规或者《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行，同时及时修订并报股东会审议。
- 6.2 本办法自股东会审议通过之日起生效。原《中建西部建设股份有限公司高级管理人员薪酬与考核管理办法（2025年修订）》同时废止。
- 6.3 本办法由董事会负责解释。