

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本通告之內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示概不就因本通告全部或任何部份內容而產生或因倚賴該等內容而引致之任何損失承擔任何責任。



四川成渝高速公路股份有限公司
Sichuan Expressway Company Limited*

(在中華人民共和國註冊成立之股份有限公司)

(股份編號：00107)

臨時股東會通告

茲通告四川成渝高速公路股份有限公司(「本公司」)謹訂於2026年6月29日(星期一)下午三時正假座中國四川省成都市武侯祠大街252號4樓420室舉行臨時股東會(「臨時股東會」)，藉以審議及酌情通過(不論有否修訂)下列決議案。

普通決議案

以記名非累積投票表決方式審議及批准以下決議案：

1. 關於制定《董事及高級管理人員薪酬管理制度》的議案。

該決議案的內容載於本通告之附錄。

承董事會命

四川成渝高速公路股份有限公司

姚建成

執行董事兼公司秘書

中國•四川省•成都市

2026年6月9日

於本通告之日，董事會成員包括：執行董事羅祖義先生(董事長)、游志明先生(副董事長)、歐海龍先生、姚建成先生及毛渝茸女士，非執行董事聶易彬先生(副董事長)及李成勇先生，獨立非執行董事余海宗先生、周華先生、姜濤先生及羅宏先生，職工董事李桃女士。

* 僅供識別

附註：

1. 本公司將自2026年6月24日（星期三）至2026年6月29日（星期一）止（包括首尾兩天）期間暫停辦理H股過戶登記手續，在此期間將不會進行任何H股過戶登記。為符合資格出席臨時股東會，H股持有人必須確保最遲於2026年6月23日（星期二）下午四時三十分或之前，將所有H股過戶文件連同有關股票及適當之過戶文件一併送達本公司H股股份過戶登記處香港中央證券登記有限公司（地址為香港灣仔皇后大道東183號合和中心17樓1712-1716號舖）辦理登記手續。
2. 凡於2026年6月24日（星期三）營業時間結束之前已於H股股東名冊上登記之H股持有人，均有權在辦理會議登記手續後出席臨時股東會，並均可委派一名或多名代理人代表其出席臨時股東會並於會上投票。代理人毋須為本公司股東。
3. H股持有人之代理人委任表格及經公證之授權書或其他授權文件之副本（倘該代理人委任表格由他人根據授權書或其他授權文件代表委託人簽署），必須最遲於臨時股東會（或其任何續會）舉行時間的24小時前或指定決議案表決時間的24小時前（即2026年6月26日（星期五）下午三時正或之前）送達本公司H股過戶登記處香港中央證券登記有限公司（地址為香港灣仔皇后大道東183號合和中心17M樓），方為有效。
4. 股東或彼等之代理人出席臨時股東會時應出示其本人身份證明文件。受委任代理人還應出示其代理人委任表格。
5. 根據《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》第13.39(4)條，臨時股東會主席將於臨時股東會上要求以投票表決方式就提呈的所有決議案進行表決。
6. 臨時股東會預期需時不超過一天，股東或其代理人出席臨時股東會的往返及食宿費用自理。

附錄：

四川成渝高速公路股份有限公司 董事及高級管理人員薪酬管理制度

第一章 總則

第一條 為進一步完善四川成渝高速公路股份有限公司（以下簡稱「公司」）董事、高級管理人員的薪酬管理，建立科學、有效的激勵與約束機制，充分調動公司董事、高級管理人員的工作積極性，促進公司持續健康高質量發展，根據《中華人民共和國公司法》《上市公司治理準則》等有關法律、法規、規範性文件和《四川成渝高速公路股份有限公司章程》（以下簡稱「《公司章程》」）的規定，結合公司實際情況，制定本制度。

第二條 本制度適用於公司全體董事及高級管理人員。

第三條 公司董事和高級管理人員薪酬應當與市場發展相適應，與公司經營業績、個人業績相匹配，與公司可持續發展相協調。薪酬管理應當遵循以下原則：

- （一）按勞分配與責、權、利相匹配的原則；
- （二）薪酬水平與公司中長遠發展目標相符的原則；
- （三）效率與公平兼顧的原則；
- （四）激勵與約束並重的原則；
- （五）總體薪酬水平與公司實際經營情況相結合的原則。

第二章 薪酬管理機構

第四條 公司董事會薪酬與考核委員會負責制定董事及高級管理人員的考核標準，並進行考核；制定、審查董事、高級管理人員的薪酬政策和方案，並就董事、高級管理人員的薪酬向董事會提出建議。

第五條 董事會對薪酬與考核委員會的建議未採納或者未完全採納的，應當在董事會決議中記載薪酬與考核委員會的意見及未採納的具體理由，並進行披露。

第六條 董事薪酬方案由公司股東會決定，並予以披露。高級管理人員薪酬方案由公司董事會批准，向股東會說明，並予以披露。

第七條 董事和高級管理人員的績效評價由薪酬與考核委員會負責組織，公司可以委託第三方開展績效評價。在董事會或者薪酬與考核委員會對董事個人進行評價或者討論其報酬時，該董事應當迴避。

獨立董事的履職評價採取自我評價、相互評價等方式進行。

第八條 董事會應當向股東會報告董事履行職責的情況、績效評價結果及其薪酬情況，並予以披露。

第九條 公司人力資源、財務等有關部門配合薪酬與考核委員會依據本制度開展實施具體工作。

第三章 薪酬構成和確定

第十條 工資總額是指公司在一個會計年度內直接支付給全體員工的勞動報酬總額。公司圍繞發展戰略，根據經濟效益、功能定位等因素綜合確定當年工資總額。董事、高級管理人員的薪酬構成和確定如下：

（一）獨立董事

獨立董事薪酬標準由董事會薪酬與考核委員會擬定，經公司董事會審議通過，報股東會審議批准後，按月發放。除前述薪酬外，獨立董事不得從公司及其主要股東、實際控制人或者有利害關係的單位和人員取得其他利益。

獨立董事履職過程中支出的合理費用由公司承擔。

（二）非獨立董事、高級管理人員

- 1、 未在公司擔任具體職務的非獨立董事，不領取薪酬。
- 2、 在公司擔任高級管理人員或其他經營管理職務的非獨立董事、高級管理人員，相關薪酬事項具體如下：
 - (1) 公司董事、高級管理人員的薪酬由基本薪酬、績效薪酬和中長期激勵收入（如有）等組成，其中績效薪酬佔比原則上不低於基本薪酬與績效薪酬總額的百分之五十。
 - (2) 基本薪酬根據崗位、責任等確定，按月發放。
 - (3) 績效薪酬以績效評價為重要依據，以公司經營目標和個人業績指標完成情況為考核基礎，根據考核結果進行發放。
 - (4) 公司根據經營需要，可以通過股票期權、限制性股票、任期激勵等方式對包括董事、高級管理人員在內的核心員工實施中長期激勵。中長期激勵收入的確定和發放以績效評價為重要依據。

第四章 薪酬發放和調整

第十一條 董事、高級管理人員薪酬的發放按照公司薪酬管理相關辦法執行。公司應當確定董事、高級管理人員一定比例的績效薪酬在年度報告披露和績效評價後支付，績效評價應當依據經審計的財務數據開展。

第十二條 董事、高級管理人員的薪酬均為稅前金額，公司將按照國家和公司的有關規定，代扣代繳個人所得稅、各類社會保險費用等事項後，剩餘部分發放給個人。

第十三條 公司董事、高級管理人員因辭任、任期屆滿及解任等情形離任的，按其實際任職期限計算薪酬並予以發放。

第十四條 董事、高級管理人員的薪酬將隨著公司經營情況的變化而作出相應的調整，以適應公司持續健康發展的需要。

第十五條 經公司董事會薪酬與考核委員會提議，並經過公司董事會審批，可以為專門事項設立專項獎勵或懲罰，作為對董事、高級管理人員薪酬的補充。

第五章 薪酬止付追索

第十六條 公司因財務造假等錯報對財務報告進行追溯重述時，應當及時對董事、高級管理人員績效薪酬和中長期激勵收入予以重新考核並相應追回超額發放部分。

第十七條 公司董事、高級管理人員違反義務給公司造成損失，或者對財務造假、資金佔用、違規擔保等違法違規行為負有過錯的，公司應當根據情節輕重減少、停止支付未支付的績效薪酬和中長期激勵收入，並對相關行為發生期間已經支付的績效薪酬和中長期激勵收入進行全額或部分追回。

第六章 附則

第十八條 本制度未盡事宜或與國家有關法律、法規、規範性文件及《公司章程》等規定相抵觸的，則應根據有關法律、法規和規範性文件及《公司章程》的規定執行。

第十九條 本制度由公司董事會負責解釋和修訂。

第二十條 本制度經公司股東會審議通過後生效。