

重庆建工集团股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善重庆建工集团股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员(以下简称“高管”)薪酬管理,建立科学有效的激励约束机制,健全公司薪酬管理体系,根据国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定,结合公司实际,制订本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事和总经理、副总经理、财务总监以及其他高管。

第三条 公司董事、高管薪酬管理遵循以下基本原则:

- (一)坚持中国特色现代企业制度方向,健全薪酬分配机制。
- (二)坚持分类分级管理,完善差异化薪酬管理制度。
- (三)坚持统筹兼顾,构建科学合理的收入分配格局。
- (四)坚持政府监管与企业自律相结合,健全薪酬监管体系。

第二章 管理机构与决策

第四条 董事会下设薪酬与考核委员会,负责制定公司董事、高管的绩效考核标准并进行考核,制定和审查董事、高管的薪酬

方案。

第五条 董事薪酬方案报董事会同意后，由股东会决定，并予以披露。高管薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第六条 公司相关职能部门配合薪酬与考核委员会具体实施董事、高管薪酬管理工作。

第七条 公司董事、高管薪酬管理应符合上级主管部门、监管机构关于国有企业负责人薪酬制度有关要求。

第三章 薪酬结构与标准

第八条 内部和外部董事薪酬

（一）内部董事：薪酬标准根据其在公司担任的具体管理职务确定。

（二）外部董事：独立董事实行津贴制度，具体标准由公司股东会审批，不领取其他薪酬。除独立董事以外的其他外部董事不在公司领取薪酬。

第九条 高管薪酬

总薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。年度薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。

1.基本年薪是指高管的年度基本收入。

2.绩效年薪是指与高管年度考核评价结果相联系的收入，与年度经营业绩完成情况挂钩，根据年度考核评价结果确定。绩效

年薪占比原则上不低于年度薪酬的 50%。

3.任期激励收入是指与高管任期经营业绩考核评价结果相联系的收入,以 3 年任期内基本年薪、绩效年薪的总水平为基数,结合任期经营业绩考核评价结果确定。

第十条 健全工资总额决定机制,突出效益导向,合理确定公司董事、高管等各层级人员薪酬水平,工资分配向关键岗位、基层一线岗位人员和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜。

第十一条 公司根据上级主管部门、监管机构有关规定,综合考虑同行业水平、公司经营业绩状况等因素,对董事、高管薪酬标准进行适度调整。

第四章 薪酬支付与管理

第十二条 公司内部董事、高管基本年薪实行当年按月支付。当年绩效年薪未确定前,绩效年薪可按上年基本年薪的1倍,平均分摊到月预发,年度考核结束和年度报告披露后清算兑现剩余绩效年薪。建立绩效年薪和任期激励收入递延支付制度,递延支付期限和比例按上级主管部门、监管机构有关规定执行。

第十三条 独立董事津贴按股东会确定的标准,按年支付。

第十四条 因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时,应当及时重新考核董事、高管绩效年薪和任期激励收入并相应追回超额发放部分。

第十五条 对未能勤勉尽责造成公司重大损失,或者对公司

财务造假、资金占用等违法违规行为负有责任的，应根据情形轻重，减少、停止支付未支付的绩效年薪和任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和任期激励收入进行全额或部分追回。

第五章 附 则

第十六条 董事、高管薪酬为税前收入，其所涉及的个人所得税和按规定应缴纳的社会保险、住房公积金等个人部分由公司代扣代缴。

第十七条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。如国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》有新规定的，从其规定。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过后生效并实施。