

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)

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和党的二十大精神，贯彻新发展理念，促进高质量发展，健全中建西部建设股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员（以下简称“高管”）激励约束机制，有效调动高管的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，结合公司实际，制定本办法。

1.2 适用范围

本办法适用于《公司章程》规定的高管。

1.3 管理原则

公司高管的薪酬与考核管理由公司董事会及其下设的薪酬与考核委员会负责实施，并遵循以下原则：

1.3.1 坚持依法合规，完善现代企业制度，规范公司治理，强化高管责任，增强企业活力，推动企业高质量发展。

1.3.2 坚持激励与约束相统一，短期激励与中长期激励相结合，建立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 坚持分类管理，建立与高管选任方式相匹配、与市场化导向相适应、与经营业绩相挂钩的差异化薪酬管理制度。

2 薪酬管理

2.1 高管薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励和福利构成。

2.2 基本薪酬是高管的年度基本收入，主要考虑职位价值、责任、能力、市场薪酬行情等，基本薪酬不与业绩考核结果挂钩。具体标准由董事会确定，按月支付。

2.3 绩效薪酬与公司经营业绩和高管的年度考核结果挂钩。

- 2.4 高管的绩效薪酬，在年度考核评价结果确定后进行核定与发放。
- 2.5 中长期激励包括任期激励、股权激励等方式，属于薪酬的或有项目，具体按照国家及公司有关规定执行。
- 2.6 公司为高管提供国家和公司规定的社会保险、住房公积金、企业年金、履职待遇及其他福利。
- 2.7 对作出特殊或者重大突出贡献的高管，公司可给予特别奖励。
- 2.8 高管薪酬方案由薪酬与考核委员会提出，董事会审批确定。其中，职业经理人、市场化选聘的高管薪酬，按照市场化薪酬分配机制确定。
- 2.9 高管的薪酬为税前收入，高管应依法缴纳个人所得税。
- 2.10 公司党委书记薪酬按照总经理标准执行、党委副书记、纪委书记、工会主席薪酬按照副总经理标准执行。

3 考核管理

3.1 考核周期

年度经营业绩考核以公历年为考核周期。

3.2 考核程序

3.2.1 考核责任书的签订

在每年经营预算确定后，根据年度经营目标、高管管理职责等，分解确定公司高管考核指标，由董事会与高管签订目标责任书。

如经营环境等外界条件发生重大变化，可调整高管考核指标。

3.2.2 考核实施

经营年度结束后，高管对年度工作完成情况进行述职；公司董事会根据公司经营目标完成情况及高管个人目标责任书完成情况对高管进行考核评价。

考核评价结果分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等级。

3.2.3 结果申诉

高管对考核结果有异议的，可在收到决定后一周内向董事会提出

申诉，由薪酬与考核委员会裁定。

4 管理和监督

4.1 高管除领取公司按本办法确定和支付的薪酬外，未经董事会批准，不得领取其他薪酬。

高管在下属全资、控股、参股企业兼职或者企业外的其他单位兼职的，未经董事会批准，不得在兼职企业（单位）领取薪酬。

4.2 对高管违反国家有关法律法规等规定，以及高管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，对相关高管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。追索扣回办法适用于已经离职或者退休的高管。

4.3 高管的薪酬根据《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。

4.4 高管因正常工作需要在考核年度内发生职务变更的，按实际任职时段计算其当年薪酬。

5 附则

5.1 本办法未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》执行；本办法如与国家有关法律、法规或者《公司章程》相抵触，按国家法律、法规和《公司章程》执行，并及时修订，报董事会审议。

5.2 本办法由董事会制定及修改，自董事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》同时废止。

5.3 本办法由董事会负责解释。