

四川新金路集团股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(经公司 2025 年第二次临时股东会审议通过)

第一章 总 则

第一条 为规范四川新金路集团股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件以及《公司章程》规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则；

(一)公平原则：体现收入水平符合公司规模、公司行业与公司业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

(二)责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值、履行责任义务相符；

(三)长远发展原则：体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

(四)激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事局提名和薪酬考核委员会是负责对公司董事、高级管理人员进行考核并确定薪酬的管理机构。公司人力资源、财务部等相关部门配合董事局提名和薪酬考核委员会进行公司董事、高级管理人员绩效考核的具体实施。

第五条 公司董事局提名和薪酬考核委员会的职责与权限依据公司《董事局提名和薪酬考核委员会工作规则》相关规定。

第三章 薪酬结构

第六条 公司董事、高级管理人员薪酬结构如下：

(一) 非独立董事：

1. 董事长及在公司担任其他管理职务的非独立董事，薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成。基本薪酬是年度的基本报酬，绩效薪酬主要与公司经营业绩挂钩，即根据年度经营业绩考核结果确定绩效薪酬的兑现水平。

2. 不在公司担任其他管理职务的非独立董事，不在公司领薪，按照董事会议补助领取会议津贴。

(二) 独立董事：实行固定津贴制，具体金额结合公司所处行业、经济发展水平及公司实际经营状况，经公司股东会审议通过后确定。独立董事因履职需要产生的费用由公司承担。

(三) 高级管理人员：薪酬实行年薪制，按职务与岗位责任等级确定，年薪由基本年薪和绩效年薪构成，基本年薪是年度的基本报酬，绩效年薪主要与公司经营业绩挂钩，即根据年度经营业绩考核结果确定绩效年薪的兑现水平。

第七条 本制度所规定的董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等。除年薪外，根据对具体项目的贡献情况，公司可根据相应政策另行计算项目奖金报公司董事局批准后执行。

第四章 薪酬支付

第八条 董事长及在公司担任其他管理职务的非独立董事基本薪酬按照公司薪资发放流程按月发放，绩效薪酬根据年度经营业绩考核结果，经公司董事局提名和薪酬考核委员会审核后确定绩效薪酬的

兑现。不在公司担任其他管理职务的非独立董事及独立董事津贴按年发放。

第九条 高级管理人员基本年薪按照公司薪资发放流程按月发放，绩效年薪根据年度经营业绩考核结果，经公司董事局提名和薪酬考核委员会审核后确定绩效薪酬的兑现。

第十条 本制度所述薪酬所涉及的个人所得税由个人承担，并由公司依法代扣代缴。

第十一条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬/津贴并予以发放。

第五章 薪酬调整

第十二条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

- (一) 同行业薪资增幅水平；
- (二) 通胀水平：参考通胀水平，以薪酬的实际购买力不低于公司薪酬调整水平作为参考依据；
- (三) 公司盈利状况；
- (四) 组织结构调整及岗位变动。

第六章 止付追索

第十四条 公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权取消其绩效薪酬或津贴等的发放，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

- (一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 严重失职或者滥用职权的；
- (三) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (四) 其他重大违法、违规行为的情形。

第七章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度与有关法律法规、规范性文件及《公司章程》规定不一致时，以法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十六条 本制度由公司董事局负责修订、解释。

第十七条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。