

中建西部建设股份有限公司 高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为推进公司建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效地调动高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，进一步提升公司的效益与发展，结合公司实际，制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司高级管理人员的薪酬分配和考核以企业经济效益为出发点，根据公司董事会确定的年度经营目标对高级管理人员进行综合考核，根据考核结果确定高级管理人员的年度薪酬分配。

第四条 公司高级管理人员年度薪酬的确定遵循以下原则：

（一）坚持报酬与风险、责任相一致，与公司效益及工作目标挂钩，与经营业绩挂钩，促进全体股东资本保值增值；

（二）坚持短期激励与长期激励相结合，促进公司可持续发展；

（三）坚持效率优先、兼顾公平，维护股东、企业负责人、职工等各方的合法权益；

（四）坚持激励与约束相统一，促进收入分配公正、透明、行为规范；

（五）坚持物质激励与精神激励相结合，提倡奉献精神。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责对高级管理人员进行考核以及确定年度薪酬分配方案。

第六条 薪酬与考核委员会下设工作组，工作组成员由公司主管人力资源高级管理人员以及生产经营部、财务部、审计部、人力资源部相关人员组成，专门负责提供公司有关经营方面的资料及被考评人员的有关资料，负责筹备薪酬与考核委员会会议并执行薪酬与考核委员会的有关决议。

第三章 薪酬的构成和标准

第七条 高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和奖励薪酬三部分构成。

第八条 基本薪酬是公司高级管理人员年度的基本收入。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。基本薪酬标准由公司董事会确定。基本薪酬按月发放，每月发放标准为基本薪酬收入的1/12。以下部分需从基本薪酬中扣除：

- 1、社会保障基金个人承担部分；
- 2、住房公积金个人承担部分；
- 3、企业年金个人承担部分；
- 4、个人所得税。

第九条 绩效薪酬由公司董事会薪酬与考核委员会根据制度及公司高管团队考核情况以绩效薪酬方案报董事会审批确定。

第十条 奖励薪酬是根据年度经营目标超额完成情况，由公司董

事会薪酬与考核委员会考核并提出的奖励性薪酬。

第四章 考核与实施程序

第十一条 在经营年度开始之前，根据公司董事会确定的年度经营目标制定工作计划和目标，由公司董事会与公司经营班子签订目标责任书。

第十二条 目标责任书由薪酬与考核委员会根据公司的总体经营目标、各高级管理人员所分管的工作及岗位职责作出，目标责任书应对高级管理人员的工作计划与目标中各项内容的权重予以确定。

第十三条 高级管理人员签订的目标责任书将作为其年度薪酬考核的依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会有权调整高级管理人员工作计划和目标。

第十四条 薪酬与考核委员会对公司高级管理人员考评程序如下：

（一）经营年度结束后，公司高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会作书面述职和自我评价；

（二）薪酬与考核委员会按绩效评价标准（主要为各高级管理人员签署的年度目标责任书）和程序，对高级管理人员进行绩效评价；

（三）薪酬与考核委员会依据会计师事务所出具的审计报告及绩效评价情况，将考核结果、薪酬分配数额以书面决定形式作出，由公司统一执行。

第十五条 高级管理人员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。

第十六条 高级管理人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大失误的，应予以扣罚绩效收入。

公司高级管理人员在职期间，出现以下情形之一者，可对其实施降薪：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的或造成公司重大经济损失的；

（三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处罚、被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选，或失职、渎职，导致重大决策失误给公司造成严重影响的；

（四）董事会薪酬与考核委员会认为应降低薪酬的其他情形。

第五章 附 则

第十七条 本制度中的薪酬仅指以货币形式发放的薪酬，不包括福利。

第十八条 兼任公司高级管理职务的董事会、监事会成员的薪酬按本制度执行。

第十九条 公司高级管理人员兼职不兼薪。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十一条 本制度经公司董事会审议通过之日起生效实施，修订亦同。

建西部建设股份有限公司

二〇一八年十二月