

新疆众和股份有限公司高管人员薪酬考核制度

(2024年8月修订)

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，有效地调动高管人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，促进企业效益的增长，特制定本制度。

第二条 本制度所称高管人员指下列人员：

- (一) 总经理；
- (二) 副总经理；
- (三) 财务总监（财务负责人）、总工程师；
- (四) 董事会秘书。

第三条 公司高管人员的分配与考核以企业经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和高管人员分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定高管人员的年度薪酬分配。

第四条 公司高管人员薪酬的确定遵循以下原则：

- (一) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则，拉开档次，不搞平均主义；
- (二) 实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩，有上有下的原则；
- (三) 薪酬与公司长远利益相结合的原则，防止短期行为，促进公司的长期稳定发展；
- (四) 薪酬标准以公开、公正、透明为原则，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束，又要符合企业的实际情况；
- (五) 薪酬收入坚持“有奖有罚、奖罚对等”的原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会负责制定公司高管人员的薪酬考核制度。

第六条 公司董事会委托薪酬与考核委员会开展如下工作：：

- (一) 负责制定高管人员的考核标准并进行考核；
- (二) 制定、审查高管人员的薪酬政策与方案；

(三) 就下列事项向董事会提出建议：

- 1、高管人员的薪酬
- 2、高管人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- 3、法律、行政法规、中国证监会规定和公司章程规定的其他事项

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第三章 薪酬的构成

第七条 高管人员薪酬由职务薪资、业绩薪资两部分组成。计算公式是：薪酬=职务薪资+业绩薪资。

(一) 职务薪资：主要考虑职位价值、责任、能力、市场薪资行情等。

(二) 业绩薪资：主要考虑公司的经济效益以及高管人员围绕公司经营完成自己工作目标的效率和质量。

第八条 职务薪资

职务薪资的确定：由公司薪酬与考核委员会根据本公司本年度计划的经营目标确定。

第九条 业绩薪资标准

业绩薪资标准是根据公司经营完成利润目标的情况及高管人员完成工作目标的情况，由薪酬与考核委员会进行综合考核制定的激励薪酬。

(一) 业绩薪资的计算

业绩薪资=业绩薪资标准×考核系数

考核系数是指根据高管人员签订的目标责任书进行综合考评后的得分。

(二) 业绩薪资的兑现

1、业绩薪资部分按照季度进行考核，结合高管人员个人目标责任书中 KPI 指标与分管条块工作内容进行考核发放，当期以现金形式发放业绩薪资的 70%。

2、高管人员当期业绩薪资的 30%作为递延薪资，在当年经营年度结束后，根据经审计的财务报告并根据各高管人员任期内实际经营成果的评价情况予以发放。

第四章 考核与实施程序

第十条 在经营年度开始之前，高管人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标，分别签署目标责任书，总经理、董事会秘书与董事长签订目标责任书，副总经理、财务总监、总工程师与总经理签订目标责任书。

第十一条 高管人员的目标责任书由薪酬与考核委员会下设的工作组根据公司的总体经营目标及各高管人员所分管的工作提出，并由薪酬与考核委员会审核确认。目标责任书包括高管人员的工作计划及相应考核权重。

第十二条 高管人员签订的目标责任书将作为高管人员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管人员工作计划和目标。

第十三条 薪酬与考核委员会对公司高管人员考评程序如下：

- (一) 薪酬与考核委员会通过的高管人员薪酬方案，报公司董事会审核批准；
- (二) 经营年度结束后，薪酬与考核委员会应完成高管人员的薪酬考核工作；

第十四条 高管人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，不予发放业绩薪资。

第十五条 薪酬与考核委员会将最终考核结果以及高管人员的薪酬实施具体内容公示后，由公司统一实施。

第五章 附则

第十六条 本制度未尽事宜或本制度与有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定相抵触时，以有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十七条 本制度自董事会审议批准后生效，修改时亦同；本制度由公司董事会负责解释和修订。

新疆众和股份有限公司

2024年8月29日