

新疆伊力特实业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度（草案）

（2026年6月）

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事与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，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》及其它相关法律、法规及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，制定本制度，薪酬体系需与公司战略目标、股东价值创造、可持续发展深度融合，作为吸引人才、约束短期行为、推动长期价值增长的核心工具。

第二条 本制度适用对象为公司董事及高级管理人员（不含职工代表董事，职工代表董事薪酬按公司职工薪酬管理办法执行），包含下列人员：

（一）普通董事：由股东单位委派，经股东会选举产生的董事。

（二）独立董事：指不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

（三）外部董事：指由非公司员工的外部人员担任的董事。除董事和董事专门委员会有关职务外，外部董事不担任其他职务，不负责执行层的事务。

（四）高级管理人员：指《公司章程》规定的高级管理人员。

第二章 薪酬管理

第三条 董事、高级管理人员薪酬实行绩效联动机制，薪酬水平与公司业绩、个人考核结果挂钩，薪酬管理应遵循下列原则：

（一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则：将绩效考核结果同激励约束紧密结合，奖励与惩处并重，业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，以考核结果作为被考核人履职评价的重要依据及确定薪酬分配的直接依据；

（二）坚持客观、公平、公正、公开原则：薪酬标准、考核规则规范透明，薪酬核算、发放流程依规公示；

(三) 坚持分类考核：根据企业负责人的职责分工、以经营业绩责任书的内容为依据，体现考核的针对性、有效性及薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

(四) 动态调整原则：根据行业周期、公司战略阶段、市场薪酬水平的情况，适时动态调整薪酬结构与总量；

(五) 风险共担原则：薪酬与公司经营风险挂钩。

第四条 根据公司经营发展情况，薪酬可以做相应的调整，调整的依据包括但不限于：

(一) 同行业薪酬水平；

(二) 所在地区薪酬水平；

(三) 通货膨胀水平；

(四) 公司实际经营状况；

(五) 公司组织结构调整、职位、职责变化。

第五条 公司董事与高级管理人员领取报酬采取年薪制。

第六条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责公司董事、高级管理人员业绩考核工作的组织、协调和管理。董事的薪酬及津贴方案经董事会薪酬与考核委员会审议，由董事会审议通过后，报股东会决定；高级管理人员的薪酬及津贴方案，经董事会薪酬与考核委员会审议，由董事会批准，向股东会报告。

第七条 公司董事任职薪酬或津贴，自股东会批准任职当日起计算，高级管理人员经董事会批准任职当日起计算。

第八条 公司董事与高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等，不再担任公司董事与高级管理人员职务的、或自愿放弃领取薪酬或津贴的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第三章 薪酬的构成、核定及支付

第九条 薪酬发放规则

(一) 普通董事及高级管理人员

普通董事及高级管理人员其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司经营管理贡献、履职工作量综合核定。

(二) 独立董事和外部董事

独立董事和外部董事的薪酬实行津贴制，津贴标准需与履职质量挂钩，履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。同时，其履行职责所需的合理费用由公司承担。

公司董事会、薪酬与考核委员会每年年末对独立董事和外部董事开展履职考评，主要依据年度述职报告、董事会及专门委员会出勤记录、年度现场履职时长、独立意见出具质量、中小股东诉求处理、专项工作成果等进行综合评定。考评结果作为本年度津贴核定、换届提名续聘的依据。

第十条 薪酬的构成

普通董事、高级管理人员薪酬由年度薪酬、任期激励收入两部分构成。其中，企业负责人的年度薪酬根据主管部门的相关规定执行。

（一）年度薪酬由基本年薪、绩效年薪、超额利润奖励三部分组成。其中：

基本年薪=基本年薪基数 × 基本年薪调节系数

是年度基本收入，原则上每年核定一次，考核结果出来之前，参照上年基薪水平按月预支付。基本年薪基数和基本年薪调节系数根据主管部门参照每年企业资产、人员规模及市场竞争程度等因素发布的考核数据执行。

绩效年薪=基本年薪 × 年度考核评价系数 × 绩效年薪调节系数

是与年度经营业绩考核结果挂钩的浮动收入，以基本年薪为基数，根据年度业绩考核评价结果确定，与年度经营业绩、绩效评价强挂钩。绩效年薪根据上年度不同的考核结果，实施按月预支付，其余部分根据年度经营业绩考核确定的薪酬结果予以发放。绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的 50%。

超额利润奖励是对完成超额利润的企业负责人给予的一次性奖励，纳入企业负责人年度薪酬进行管理。

（二）任期激励：与企业负责人任期考核评价结果相联系的收入，以 3 年为一个业绩考核任期，与 3 年平均经营业绩、绩效评价挂钩，每三年重新计算；当期任职满三年分两期发放，当期任职不满三年按照实际任职期限折算，一次性发放。

第十一条 薪酬的考核

公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责公司董事、高级管理人员业绩考核工作的组织、协调和管理。

（一）评价内容与方法

公司董事、高级管理人员的绩效年薪考核包括经营业绩和综合素质及能力两部分指标。

经营业绩考核：根据董事、高级管理人员根据签订的年度(任期)经营业绩责任书考核，由薪酬与考核委员会组织考核评分。经营业绩指标实行“一人一策”的差异化考核，占70%权重，依据公司发展战略、经营目标、重点工作任务以及董事、高级管理人员的岗位职责分工确定，设置基本指标和分类指标，由薪酬与考核委员会初审后，报董事会审定。

综合素质及能力考核：综合素质及能力为通用指标，占30%权重，主要考核董事、高级管理人员的政治素质、职业操守、作风形象、廉洁从业、科学决策能力、推动执行能力、学习创新能力、团队建设能力等，通过民主测评的方式评分。评价人由公司薪酬与考核委员会成员、党委会成员、经理层成员、中层管理人员(生产单位及职能部门负责人)组成。

（二）对董事、高级管理人员个人进行评价或者讨论其报酬时，被考核人员应全程回避。董事、高级管理人员业绩考核结果作为被考核人薪酬系数的直接依据。

第十二条 本制度所规定的董事与高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据相关法律法规规定和公司实际情况发放的奖金或奖励等。

第四章 考核管理与调整

第十三条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第十四条 考核程序全流程需透明可追溯，由董事会薪酬与考核委员会拟定考核指标，并定期跟踪、预警，最终由董事会审议批准。

第十五条 公司董事会薪酬与考核委员会是公司董事、高级管理人员薪酬拟定与管理、考核与监督的专门机构。负责起草或提议修改公司董事、高级管理人员的薪酬与绩效考核制度，拟定公司年度绩效考核方案。对公司高级管理人员进行年度绩效考核，并对公司绩效管理制度执行情况进行监督。

董事会负责审定薪酬与考核委员会提交的高级管理人员的绩效考核和薪酬

方案。公司人力资源部负责相关具体工作开展，包括拟订《年度经营业绩责任书》、年度考核指标、年度考核资料收集及考核结果计算与汇总、考核结果实施与兑现等。

第十六条 公司发放的薪酬均为税前金额，基本年薪参照上年基数水平按月预支付，绩效年薪按照上年度的考核结果进行部分按月支付，其余部分根据年度经营业绩考核确定后的薪酬结果予以发放。任期激励收入在任期结束后，按照先考核后兑现的原则分两个年度支付，不得预支付。公司按照国家的有关规定履行代扣代缴义务，代扣代缴事项包括：

- （一）个人所得税；
- （二）按规定需由个人承担的社会保险费、住房公积金；
- （三）国家规定的应缴纳的其他税费。

第十七条 公司董事、高级管理人员在一个会计年度内发生岗位变更的，按任职时段发放当年基本年薪和绩效年薪，薪酬核算方法从发生岗位变更的当月按新岗位标准执行。由于公司负责人分工变动等原因导致对领导人员的考核内容及指标数据发生变化的，薪酬与考核委员会可以根据具体情况变更考核相关内容。

第十八条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，不定期地调整董事及高级管理人员的薪酬标准，甚至终止该制度，并相应报股东会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第五章 薪酬约束与追回

第十九条 公司董事、高级管理人员的任一考核年度，出现下列情况之一时，视为不满足“无重大合规风险”条件：

- （一）根据《公司法》等法律法规及其他有关规定不得担任董事、高级管理人员的情形；
- （二）被中国证监会采取不得担任上市公司董事、高级管理人员的市场禁入措施；
- （三）被证券交易所公开认定为不适合担任上市公司董事、高级管理人员；
- （四）受到中国证监会行政处罚或证券交易所公开谴责或者三次以上通报批评；
- （五）因涉嫌犯罪被司法机关立案侦查或者涉嫌违法违规被中国证监会立案

调查的；

(六) 出现其他严重损害公司利益的情形。

第二十条 高级管理人员的绩效薪酬采取递延支付方式，当年绩效薪酬延迟到下一年发放，需满足“无重大合规风险”条件；否则递延部分可全额扣回。

第二十一条 如发生高级管理人员离职或解聘情形的薪酬处理视情况采用不同的方式。若高级管理人员因重大过失被动解聘，需扣回最近1年已发放的全部绩效薪酬及递延部分，并按损失金额的5%-10%追究赔偿责任；若高级管理人员协商离职或退休，按实际任期发放已解锁的薪酬，递延部分按任期考核结果发放。

第二十二条 董事与高级管理人员如在任职期间违反中国法律、法规、规章、《公司章程》等内部管理制度或损害公司利益的，给公司造成损失的经认定应当承担赔偿责任的，公司有权在其薪酬中进行相应扣除。董事会可根据情节轻重做出扣减、停止享受津贴、调整或解除职务的议案。

第二十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重塑时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜或与国家有关法律法规和《公司章程》相抵触时，依照国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行。

第二十五条 本制度由董事会制定，报股东会批准后生效。

第二十六条 本制度由董事会负责解释和修订。

新疆伊力特实业股份有限公司

2026年6月