

新疆赛里木现代农业股份有限公司 董事及高级管理人员薪酬管理制度



二零二六年八月



目 录

第一章 总 则	2
第二章 管理机构与决策程序	3
第三章 薪酬构成及发放	3
第四章 绩效考核与实施程序	5
第五章 薪酬调整	5
第六章 约束机制	6
第七章 其他激励事项	7
第八章 附 则	8

新疆赛里木现代农业股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2026 年 8 月)

第一章 总 则

第一条 为加强和规范新疆赛里木现代农业股份有限公司(以下简称“公司”)董事及高级管理人员的薪酬管理,促进董事及高级管理人员勤勉尽责,调动公司董事及高级管理人员工作积极性,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规和规范性文件及《新疆赛里木现代农业股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)的相关规定,结合公司实际情况,特制定本制度。

第二条 本制度适用于在公司领取薪酬或津贴的公司董事及高级管理人员,具体包括以下人员:

(一) 独立董事:是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的独立董事,并与公司及其主要股东、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;

(二) 非独立董事:包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事;内部董事指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事,系与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任的董事;

(三) 高级管理人员:包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及董事会认定的其他人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则:

(一) 坚持薪酬与公司长远利益相结合,确保主营业务持续增长,防止短期行为,促进公司的长期稳定发展;

(二) 确立收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则,总体薪酬水平兼顾现在及未来公司发展、内外部公平,激励与约束并重,体现薪酬发放、考核与奖惩及激励机制挂钩的原则;

(三) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则，遵循岗位价值为基础，绩效优先，体现与公司收益分享、风险共担的价值理念。

第二章 管理机构与决策程序

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、修改董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，研究、制定、审查董事、高级管理人员的薪酬方案，并对薪酬与绩效考核的执行情况进行监督。

第五条 公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬；股东会负责审议董事的薪酬。

第六条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。董事、高级管理人员平均绩效薪酬原则上相应下降，下降幅度应当与亏损程度相匹配。若董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第七条 公司中属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内为顶尖稀缺技术人才的高级管理人员，可结合在研项目进展情况等，实行特殊的薪酬决定机制，不强制与经营业绩挂钩，充分发挥薪酬对科研人员的激励作用，服务科技创新战略。公司对在重大技术发明、重大科学发现等方面具有突出贡献的科研人员，可按规定采取项目收益和岗位分红、科技成果转化收益奖励等激励措施，加强科研成果奖励。

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会履行职责时，公司人力资源部门、财务部门等相关部门应给予配合。

第三章 薪酬构成及发放

第九条 董事及高级管理人员薪酬标准如下：

(一) 独立董事：采取固定董事津贴，独立董事职务津贴为每人每年（税前）5万元人民币，个人所得税由公司代扣代缴。津贴标准经股东会审议通过后按季度发放。

(二) 外部董事：采取固定董事津贴，外部董事职务津贴为每人每年（税前）

2.38万元人民币，个人所得税由公司代扣代缴。津贴标准经股东会审议通过后按季度发放。

(三)内部董事：内部董事按照在公司任职的职务与岗位职责确定薪酬标准，不再领取董事津贴。

(四)董事长、高级管理人员：实行年薪制，其薪酬由年度薪酬和任期激励两部分组成。其中：年度薪酬由基本年薪、绩效年薪构成。年度薪酬不超过兵团人力资源和社会保障局发布的考核年度兵团本级国有企业负责人基本年薪基数的8倍。

1.基本年薪：结合行业薪酬水平、岗位职责、岗位价值、重要性、工作强度、承担责任等因素综合制定，每年核定一次。基本薪酬按月支付，不与经营业绩挂钩。

基本薪酬标准：董事长/总经理薪酬系数为1；其他高级管理人员根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素综合，以企业负责人年度薪酬的0.6-0.9倍确定，平均不超过0.8。

高级管理人员兼多职的（包括在子公司兼任岗位或职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

2.绩效年薪：以公司年度目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况制定，每年核定一次。按年发放。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%。

党建、经营风险防控、质量管理、安全事故等出现重大责任事故，绩效年薪实行“一票否决”。

3.任期激励：指与任期考核评价结果相联系的收入，以每届董事会3年为一个业绩考核任期，标准按照不超过任期内年薪总水平的30%以内确定。即任期激励收入=个人任期 Σ （基本年薪+绩效年薪） $\times 30\%$ 。

董事长/总经理任期激励收入分配系数为1，其他高级管理人员任期激励收入由公司根据其任期内年度分配系数，按董事长/总经理任期激励的0.6至0.9倍确定，平均不超过0.8，合理拉开差距。

高级管理人员因本人原因任期未满，不得领取任期激励收入；非本人原因任期未满的，结合本人在公司岗位任职时间、贡献大小，可发放任期激励。

任期激励收入在任期结束后，按照先考核后兑现原则，分两个年度支付，第一年支付50%，第二年支付50%。任期激励收入不得预支付。

第十条 公司独立董事、外部董事实际任职月份按以下方法计算津贴：以股东会批准任职之日起至免职之日止，超过半月的按一个月计算，不足半月的，不计算津贴。

第十一条 公司独立董事、外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的年度经营目标及绩效考核。

第十二条 公司独立董事、外部董事因出席公司股东会、董事会、各专门委员会，所需的交通、住宿等合理费用及依照《公司章程》行使职权时的其他费用，由公司承担。

第十三条 公司可依据具体情况通过薪酬与考核委员会提案，董事会审批的方式，对高级管理人员提出奖励措施。

第四章 绩效考核与实施程序

第十四条 根据公司确定的年度经营目标，由薪酬与考核委员会制定在公司领取薪酬的董事以及高级管理人员的年度业绩指标，该年度业绩指标作为公司领取薪酬的董事以及高级管理人员年度绩效考核的依据。

第十五条 经营年度结束后，由薪酬与考核委员会直接或组建临时考核小组，根据年度业绩指标、年度计划、人力资源部门及财务部门出具的年度数据，对在公司领取薪酬的董事、高级管理人员进行考核。

第十六条 在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会可适当调整工作计划和目标。

第十七条 薪酬与考核委员会可结合公司年度收入、利润效益及个人业绩，调整薪酬方案，涉及高级管理人员的经董事会批准后执行，涉及董事的经股东会批准后执行。

第五章 薪酬调整

第十八条 董事及高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司经营发展情况的变化而作相应调整，以适应公司进一步发展的需要。

第十九条 董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）所处地区及行业薪资水平变动。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业及所处地区的薪资数据，作为公司薪资调整的参考依据；
- （二）公司收入规模、盈利及增长情况；
- （三）公司发展战略或组织结构调整；
- （四）个人绩效表现、职级和职责调整等。

第二十条 公司董事薪酬的调整由董事会审议，并经股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬的调整经董事会审议通过后实施。

第六章 约束机制

第二十一条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予扣减或不予发放绩效薪酬或追回已发放部分或者全部绩效薪酬：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重处罚的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （四）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的；
- （五）离开本职岗位或不再具有董事及高级管理人员资格，或无法履行董事及高级管理人员职责的。
- （六）公司未能及时足额完成国有资本收益上缴任务的，对企业负责人暂缓兑现或扣减其绩效年薪和超额利润奖励；
- （七）企业负责人年度综合考核评价结果为不称职的，不得领取绩效年薪和超额利润奖励。

第二十二条 公司实行董事及高级管理人员内部责任追究机制。对因工作不力、决策失误造成公司重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

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述时，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（如有）予以重新考核并相应

追回超额发放部分。

第二十四条 强化薪酬与业绩联动的刚性约束。公司董事及高级管理人员的薪酬水平应与公司经营业绩紧密挂钩：

（一）当年经济效益下降或年度经营业绩完成值低于上年同期的，其绩效年薪原则上应当下降或不予增长。

（二）当年新增亏损的，应根据亏损程度相应核减其绩效年薪；亏损严重或接受公共资金纾困的，其薪酬总水平应从严控制。

（三）对涉及引入聚人、民兵编兵、企业应急队伍建设以及解决历史遗留问题等承担特殊事项责任的，其薪酬影响可按“一事一议”原则，由薪酬与考核委员会审议后报董事会确定。

第二十五条 建立经营成果追溯调整与薪酬追索扣回机制。发生以下情形的，公司有权追溯调整考核结果并追回相关薪酬：

（一）在经济责任审计等工作中，发现公司以前年度经营成果严重不实、导致考核结果失真的，应当重新核定以前年度考核结果，并相应扣回相关责任人任期内的绩效年薪、超额利润奖励及任期激励收入。

（二）董事及高级管理人员违反《国有企业领导人员廉洁从业规定》并受到处理的，或未履行、未正确履行职责导致公司资产损失的，公司应根据国有资产损失金额及影响程度，追索扣回其年度薪酬及任期激励收入。

第七章 其他激励事项

第二十六条 公司可以根据经营情况和市场情况，针对董事、高级管理人员采取中长期激励及其他有利于激励前述人员提高工作绩效和促进公司经营指标达成的其他方案，包括股权激励、员工持股计划等，具体方案根据相关法律法规，视公司经营情况另行确定。

第二十七条 股权激励计划中，激励对象为董事、高级管理人员的，公司应当在股权激励计划中载明其各自可获授权的权益数量、占股权激励计划拟授出权益总量的比例，并设立绩效考核指标作为激励对象行使权益的条件。

第八章 附 则

第二十八条 本制度未尽事宜或与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或《公司章程》有冲突时，按有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十九条 本制度所称“以上”含本数。

第三十条 本制度由董事会负责解释和制定，经股东会审议通过之日起生效。