

新疆塔里木农业综合开发股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为完善公司法人治理结构，建立薪酬与经营业绩、个人履职业绩挂钩的激励约束机制，规范董事、高级管理人员薪酬管理，充分调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则（2025 修订）》等法律法规以及《公司章程》制定本办法。

第二条 适用范围

（一）董事。内部任职非独立董事、职工董事、外部董事、独立董事。

（二）高级管理人员。总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》载明的其他高级管理人员。

（三）分类管理。独立董事仅发放固定津贴。不在公司任职的外部董事不领取年薪。内部任职董事、高管执行本办法完整年薪体系。

第三条 薪酬管理基本原则

（一）业绩匹配原则。薪酬与公司经营业绩、个人

履职评价结果紧密挂钩，杜绝旱涝保收。

（二）责权利统一原则。薪酬与岗位责任、经营风险、履职贡献相匹配。

（三）合规透明原则。薪酬制定、审议、发放、披露全流程履行法定程序。

（四）激励约束并重原则。设置绩效递延支付、薪酬追索扣回机制，兼顾短期激励与长期约束。

第四条 内部任职董事、高管薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励三部分构成；绩效薪酬占基本薪酬+绩效薪酬总额比例不低于 50%。

第二章 薪酬管理机构与决策程序

第五条 董事会薪酬与考核委员会

（一）负责起草、修订本办法；制定董事、高管绩效考核标准；拟定薪酬方案、中长期激励方案；组织年度、任期绩效评价。

（二）在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第六条 公司人力资源部门、财务部门配合薪酬与考核委员会完成薪酬核算、发放、台账管理。审计部门每年对薪酬发放合规性开展核查。

第三章 绩效考核管理

第七条 绩效评价周期与依据

（一）实行年度绩效评价，以公历年为考核周期。公司可根据经营需要增设任期考核。

（二）绩效评价财务指标唯一依据为经会计师事务所审计的年度财务数据，不得使用未审计预估数据核算薪酬。

第八条 考核结果运用

年度绩效评价得分是核定当年绩效薪酬、中长期激励兑现比例的核心依据。公司由盈利转亏损、亏损扩大时，董高平均绩效薪酬同步下调，未下调的，年度报告专项披露原因。

第四章 薪酬构成与标准

第九条 独立董事领取固定年度津贴，津贴标准经股东会审议确定，为税前金额。除固定津贴外，不得在公司及关联方获取其他报酬、福利。

第十条 不在公司任职的外部董事不领取年度薪酬。

第十一条 内部任职董事、高管薪酬结构

（一）基本薪酬。保障履职基础收入，根据岗位价值、区域及行业市场水平等因素确定。

（二）绩效薪酬。与年度绩效考核结果挂钩的浮动薪酬，根据公司年度经营业绩、个人绩效评价得分综合

核定。

（三）中长期激励。公司可依法实施任期绩效奖励、股权激励、超额利润奖励等，设置多年业绩解锁条件、分期兑现。

第五章 薪酬发放与递延支付

第十二条 基本薪酬发放

基本薪酬平均分摊至 12 个月，按月足额发放，公司依法代扣代缴个人所得税、社保、公积金等。

第十三条 绩效薪酬预发、清算与递延

（一）年度内可按月预发不超过当年预计绩效薪酬的 50%，月度预发以年度经营目标为测算依据。

（二）次年完成年度审计、绩效评价后统一清算，实行多退少补。经核定当年实际绩效薪酬低于全年累计预发总额的，超额预发金额依次从当期兑现绩效、当年递延绩效、后续年度应付薪酬及未兑付中长期激励中抵扣。抵扣后仍有缺口的，公司有权向相关人员全额追回超额发放资金。

（三）实行绩效薪酬递延支付。原则上当年核定绩效薪酬 80%当期兑现，剩余 20%滚动递延至下一考核年度发放。递延支付部分依据下一年度业绩情况调整兑现金额，下一年度考核不合格、经营大幅亏损的，递延部分

相应扣减或不予发放。

第十四条 中长期激励兑现

中长期激励分期兑现，设置多年解锁期，每年兑现比例不超过 50%；未达到年度业绩解锁条件的，当年激励不予兑现。

第十五条 岗位变动、离任薪酬结算

（一）岗位调整、正常退休、组织调动、因公丧失劳动能力，按实际任职时段核算基本薪酬、绩效薪酬，中长期激励按在岗任职出勤比例兑现。

（二）个人主动离职、因违纪被解聘、擅自解除劳动合同关系，未兑现绩效薪酬、递延薪酬、中长期激励全部不予发放。

第六章 薪酬止付与追索扣回

第十六条 可追索扣回情形

发生下列情形，公司有权停止支付未发放绩效薪酬、中长期激励，并全额/部分追回已发放薪酬：

（一）公司存在财务造假、财报追溯重述，虚增经营业绩获取超额薪酬。

（二）董高履职过错，发生资金占用、违规担保、重大决策失误，造成公司重大资产损失。

（三）发生重大安全生产、农产品质量安全、环保

责任事故等，本人负有直接管理责任。

（四）违反廉洁从业、法律法规，受到监管处罚、党纪政务处分。

（五）其他违反忠实勤勉义务，损害公司及股东利益的行为。

第十七条 追索执行规则

薪酬与考核委员会核算应扣减、追回金额，报董事会审批后执行。相关人员拒不配合的，公司通过诉讼等法定途径追偿。

第七章 信息披露

第十八条 本办法制定、修订、调整薪酬结构、推出中长期激励方案，经股东会审议后，发布临时公告完整披露制度全文、审议流程、独立董事意见。

第十九条 董事会每年向股东会报告董高履职情况、绩效评价结果、薪酬发放情况，并在年度报告完整披露以下内容：

（一）薪酬决策流程、关联回避执行情况、薪酬确定依据。

（二）全体董事、高管单人薪酬明细：基本薪酬、当期绩效、递延薪酬、中长期激励兑现金额。

（三）年度业绩完成情况、绩效薪酬与业绩联动匹

配情况。

（四）绩效递延支付比例、中长期激励分期兑现安排。

（五）报告期内薪酬追索、扣减、激励终止相关情况。

（六）当年亏损但绩效薪酬未下调的专项说明。

第八章 附 则

第二十条 国家法律法规、证券监管规则发生更新，或公司经营发生重大重组、业务转型，由薪酬与考核委员会起草修订草案，履行“董事会初审→股东会审议”全套程序后方可生效。

第二十一条 本办法经股东会审议通过之日起施行，公司原有董事、高管薪酬制度同步废止。

第二十二条 本办法由公司董事会负责解释。

第二十三条 本办法经公司股东会审议通过后生效。