

# 新疆北新路桥集团股份有限公司



## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

2026年4月

(尚需经股东会审议通过)

# 新疆北新路桥集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范新疆北新路桥集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励约束机制，健全公司治理与薪酬分配体系，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》及《公司章程》等法律法规及规范性文件，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事（含独立董事、内部非独立董事、外部非独立董事）、高级管理人员（指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、总工程师、总经济师和董事会认定的其他人员为公司高级管理人员）。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持战略目标导向。科学合理设计薪酬体系，推动公司战略规划落地，实现全面可持续发展；

（二）坚持市场化方向。薪酬水平与行业、省内国有相关企业相对标，与企业功能定位相适应、与岗位职责相匹配，建立差异化管理的薪酬分配制度；

（三）坚持激励约束相统一，薪酬水平同经营责任、经营风险和安全管理责任相适应，与公司经营业绩考核评价结果相匹配；

（四）坚持统筹协调，薪酬增长与普通职工工资增长相协调，促进形成科学合理的工资收入分配关系；

（五）坚持完善薪酬制度与规范福利待遇相配套，全面规范收入分配管理。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会下设薪酬与考核委员会制定。董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准。

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会负责审查公司董事、高级管理人员履职情况，并对公司薪酬制度、薪酬方案执行情况进行监督。

**第六条** 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会具体实施公司董事、高级管理人员薪酬方案。

### 第三章 薪酬构成

**第七条** 公司董事、高级管理人员实行年薪制，薪酬由年度薪酬、任期激励收入两部分构成。其中：年度薪酬由基本年薪、绩效年薪和超额利润奖励三部分构成，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

（一）基本年薪：依据岗位责任、任职要求、行业水平等因素确定，为固定薪酬；

（二）绩效年薪：与年度经营业绩考核、个人履职评价挂钩的浮动薪酬；

（三）超额利润奖：超额利润奖励是对完成超额利润给予的一次性奖励，纳入年度薪酬进行管理，根据超额利润完成情况执行；

（四）任期激励收入：与任期经营业绩考核结果挂钩的中长期激励收入。

**第八条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付以绩效考核评价为重要依据，绩效考核评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第九条** 董事、高级管理人员因履职发生的合理费用（差旅费、会议费等）由公司按规定承担，不计入薪酬。

### 第四章 薪酬标准与管理

**第十条** 公司根据董事、高级管理人员的岗位责任、性质、风险和压力等，确定不同的薪酬标准：

（一）独立董事：公司独立董事薪酬实行固定津贴制，不参与公司绩效与中长期激励，具体遵照股东会审议通过津贴方案标准执行。

（二）在公司任职的非独立董事：根据其在公司承担的具体职责，按薪酬方案及考核评价结果领取薪酬或津贴。

（三）高级管理人员：根据其在公司担任的具体经营管理职务，按薪酬方案及考核评价结果领取薪酬。

### 第五章 薪酬发放与管理

**第十一条** 公司独立董事津贴按年度发放，在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据《新疆北新路桥集团股份有限公司薪酬管理办法》和《新疆北新路桥集团股份有限公司年度业绩考核目标责任书》等公司内部管理制度确定及执行。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准均为税前金额，公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类个人社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的费用后，剩余部分发放给个人。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内等原因离任，薪酬按照实际任期计算并予以发放。

## 第六章 薪酬调整

**第十四条** 薪酬体系随公司战略、经营状况、市场水平动态调整，保持激励有效性与内部公平性。

**第十五条** 薪酬调整依据：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）通胀水平：物价指数与薪酬实际购买力；
- （三）公司经营业绩、经济效益与净资产收益率等核心指标；
- （四）公司发展战略、组织结构与岗位调整；
- （五）个人职务变动、考核结果；
- （六）其他管理要求。

## 第七章 薪酬追索与扣回

**第十六条** 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或其他监管机构相关规定，给公司造成损失，或者对财务造假、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。

## 第八章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行；如与国家日后颁布的法律法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行，并及时修订本制度。

**第十八条** 本制度自股东会审议通过之日起执行。

**第十九条** 本制度的解释权属于董事会。