

黑龙江北大荒农业股份有限公司

高级管理人员经营业绩考核与薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为建立规范有效的激励和约束机制，调动经营者的积极性，促进企业经济效益的不断提升，维护所有者权益，给投资者以丰厚的回报，根据《中华人民共和国公司法》、《垦区国有及国有控股企业负责人经营业绩考核办法》等相关规定，结合黑龙江北大荒农业股份有限公司（以下简称“公司”）实际，制定本办法。

第二条 本办法考核与管理的对象为公司董事长、总经理、监事会主席及其他在公司领取薪酬的高级管理人员。

公司负责人中职业经理人的薪酬结构和水平，由董事会按照市场化薪酬机制确定。对职业经理人实行契约化管理，加强和完善业绩考核，建立退出机制。

第三条 公司董事长与监事会主席的业绩考核与薪酬管理，由公司董事会薪酬与考核委员会参照本办法提出建议，经董事会审议后，提交股东大会决定。

公司总经理及以下高级管理人员的经营业绩考核与薪酬管理，由公司董事会薪酬与考核委员会具体组织，经董事会决议后实施。

第四条 经营业绩考核实行年度考核与任期考核相结合、考核结果与奖惩相挂钩的考核制度，并由公司董事会以决议文件的形式下达。

第二章 公司董事长、总经理年薪标准

第五条 公司董事长、总经理等高级管理人员的工资报酬实行年薪激励机制。董事长、总经理年薪由基础年薪和绩效考核年薪构成。

（一）基础年薪根据净利润所得确定，当完成净利润 0.8 亿时得基础年薪 36 万元；完成净利润低于 0.8 亿时同比例扣减基础年薪，扣减比例最高不超过 20%。

（二）绩效年薪根据完成净利润情况，采取分档方法计算。每完成 5,000 万元净利润为一档，各档对应的绩效年薪分别为：

公司董事长、总经理绩效年薪对应表（表一）

档次	完成净利润 (亿元)	提取绩效年薪系数 (‰)	对应绩效年薪 (万元)
10	5.5 以上	1.9	104.5 以上
9	5.0—5.5	1.8	90— 99
8	4.5—5.0	1.7	76.5—85
7	4.0—4.5	1.6	64—72
6	3.5—4.0	1.5	52.5—60
5	3.0—3.5	1.4	42—49
4	2.5—3.0	1.3	32.5—39
3	2.0—2.5	1.2	24—30
2	1.5—2.0	1.1	16.5— 22
1	1.0—1.5	1.0	10—15

（ 本表中“以下”不含本基数，“以上”含本基数 ）

第三章 经营业绩考核指标与计分办法

第六条 年度经营业绩考核指标由基本指标和辅助指标构成。

（一）基本指标的净利润作为确定公司董事长、总经理年薪基数的依据。

年末依据中介机构审计认定后的财务决算进行考核，按公司净利

润实际完成数确定公司董事长、总经理的年薪基数。

（二）辅助指标包括加权平均净资产收益率、资产负债率、应收账款周转率、现金红利分配额、职均收入增长率五个指标，作为确定年薪权数的依据。

1、加权平均净资产收益率是指公司考核年度净利润与加权平均净资产的比率。计算公式如下：

加权平均净资产收益率=报告期净利润÷(期初净资产+报告期净利润÷2+报告期发行新股或债转股等新增净资产×新增净资产下一月份起至报告期期末的月份数÷报告期月份数-报告期回购或现金分红等减少净资产×减少净资产下一月份起至报告期期末的月份数÷报告期月份数)

2、资产负债率是指公司考核年度末负债总额与资产总额的比率。计算公式如下：

资产负债率=负债总额/资产总额×100%

3、应收账款周转率是指公司考核年度主营业务收入除以平均应收账款净额。计算公式如下：

应收账款周转率=主营业务收入/（年初应收账款净额+年末应收账款净额）/2

4、现金红利分配额是指公司年度确定的每股拟用现金分配的红利金额。

5、职均收入增长率=（考核年度职均收入-上年度职均收入）/上年度职均收入×100%（不含企业负责人及其薪酬）

第七条 任期经营业绩考核以三年为考核期。任期经营目标主要考核国有资产保值增值率、任期净利润平均增长率、任期职均收入平均增长率、任期内年度经营业绩考核平均分。

1、国有资产保值增值率是指企业考核期末扣除客观因素后的国有所有者权益同考核期初国有所有者权益的比率。计算公式为：

国有资产保值增值率= $\frac{\text{考核期末企业国有所有者权益（扣除客观增减因素）}}{\text{考核期初企业国有所有者权益}} \times 100\%$]

2、任期净利润平均增长率是指公司净利润任期内的平均增长情况。计算公式为：

任期净利润平均增长率= $\left[\left(\frac{\text{任期净利润之和}}{\text{上一个任期净利润之和}} \right)^{\frac{1}{N}} - 1 \right] \times 100\%$ （N 为任期年限）

3、任期职均收入平均增长率是指职工人均收入任期增长速度。计算公式为：

任期职均收入平均增长率= $\left[\left(\frac{\text{报告期职均收入}}{\text{基期职均收入}} \right)^{\frac{1}{N}} - 1 \right] \times 100\%$

4、任期内年度经营业绩考核得分是指任期内各年度经营业绩考核得分的平均值。

第八条 在考核企业年度经营业绩和任期经营业绩指标时，要扣除客观因素所造成的影响。

（一）出现下列情况，在考核时增加利润或所有者权益：

1、经批准在经营期弥补（任期）以前年度潜亏和挂账；

2、按规定无偿划出资产；

- 3、按规定进行清产核资、资产评估、产权界定等导致资产减少；
- 4、因国家政策调整导致企业减利或资产减值；
- 5、按规定认定的自然灾害等不可抗拒的非企业自身因素导致减利或资产减值；
- 6、其他客观减少因素。

（二）出现下列情况，在考核时减少利润或所有者权益：

- 1、股东新增投资；
- 2、按规定无偿划入资产；
- 3、按规定进行清产核资、资产评估、产权界定等导致资产增加；
- 4、税收返还、财政退库、政策性贴息、接受捐赠等；
- 5、经认定的导致企业增利或资产增值的其他客观增加因素。

第九条 经营业绩考核计分办法。

（一）年度经营业绩考核综合得分等于各项考核指标得分之和。

完成目标值时，得基本分；高于或低于目标值时，得分按下表计算。

年度辅助指标考核表（表二）

序号	指标名称	单位	基本分	考核指标计分办法
1	加权平均净资产收益率	%	25 分	每超（降）0.1 个百分点，增（减） 0.2 分
2	资产负债率	%	25 分	每降（超）1 个百分点，增（减）0.5 分
3	应收账款周转率	次	25 分	每超（降）0.5 个百分点，增（减）分 0.2 分
4	现金红利分配额	元/股	15 分	每超（降）0.01 元/股，增（减）0.2 分
5	职均收入增长率	%	10 分	每超（降）1 个百分点，增（减）分 0.2 分

（辅助指标增减分后，得分之和超过 120 分的按 120 分计算，低于 80 分的按 80 分计算。）

公司董事长、总经理绩效年薪=考核认定的年薪基数×辅助指标考核得分/100

（二）任期经营业绩考核综合得分等于各项考核指标得分之和。
完成目标值时，得基本分；高于或低于目标值时，得分按下表计算。

任期考核指标表（表三）

序号	指标名称	单位	基本分	考核指标计分办法
1	国有资产保值增值率	%	30 分	每增加或减少 0.1 个百分点，加（减）0.2 分
2	任期利润总额平均增长率	%	30 分	每高于或低于 1 个百分点，加（减）0.3 分
3	任期职均收入平均增长率	%	20 分	每高于或低于 1 个百分点，加（减）0.2 分
4	任期内年度经营业绩考核平均分	分	20 分	任期内各年度得分平均分 X 20%

（任期考核指标增减分后，得分之和超过 120 分的按 120 分计算，低于 80 分的按 80 分计算。）

第四章 经营业绩考核评定

第十条 年度经营业绩考核以会计年度为考核期；任期经营业绩考核以董事会任期为考核期。考核期内调离或终止的，任期经营业绩考核从考核期始至离任时止。由于特殊原因需要调整的，由董事会决定。

第十一条 年度经营业绩考核和任期经营业绩考核以决议文件的形式下达。

第十二条 经营业绩考核指标按下列程序制订：

（一）经理层提出经营业绩考核目标建议。在每年第四季度和任期考核期初，由经理层按照年度经营业绩考核要求和企业发展规划及经营状况，提出审核意见，并与集团公司有关部门协商后，提出年度（任期）经营计划及业绩考核目标建议值，并将考核目标建议值和必要的说明材料报董事会，由董事会薪酬与考核委员会承办。

（二）董事会薪酬与考核委员会核定经营业绩考核目标值。根据宏观经济运行态势及企业运营环境、企业所处行业的特点、企业发展状况，综合考虑市场因素等，对经理层的经营业绩考核目标建议值进行审核，就考核目标值及有关内容与经理层沟通加以确定。

（三）下达经营业绩责任目标。根据董事会薪酬与考核委员会与经理层沟通后确定的考核目标，制定经营业绩责任文件以公司董事会文件形式下达。

（四）考核指标的调整。考核期内，企业因发生重大突发事件，以及受国家或总局重大政策、战略规划调整，资产减值、工作调动及不可抗力等原因，影响责任书正常执行，需变更、解除或终止责任书的，由经理层提出申请，依照决策权限报公司董事会或股东大会决定。

第十三条 公司董事会对经营情况实行动态监控。

（一）公司董事会结合企业月度快报、季度经济运行分析和企业重要情况报告等手段，对经营的执行情况进行动态跟踪检查与监控，定期或不定期对企业财务管理各环节进行监督检查。

（二）公司经理层每半年将经营情况及相关说明材料报公司董事

会。对责任书执行中效果明显滞后的事项，公司董事会薪酬与考核委员会向董事会提出建议，董事会向经理层提出口头或书面预警，并进行跟踪督促。

第十四条 建立重大安全生产事故、质量事故、重大经济损失等重要情况报告制度，公司发生上述情况时，经理层应当立即向董事会报告。对于投融资、对外贷款担保和资产重组等经营事项，属于经理层决策范围内的应向公司董事会通报备案；属董事会决策范围的应准备相应项目建议书和必要的说明材料，经董事会相关专门委员会审核后，提交董事会决策。

第十五条 经营业绩指标完成情况按照下列程序进行考核：

（一）经理层在年度（任期）经营业绩考核期满 4 个月内，依据经中介机构审计的公司财务决算数据，对年度（任期）业绩考核目标的完成情况进行总结，并将总结分析报告报董事会。

（二）董事会薪酬与考核委员会依据经中介机构审计并经审核的公司财务决算报告和年度报告，结合经理层总结分析报告，对公司经营业绩考核目标的完成情况进行综合考核，形成经理层年度（任期）经营业绩考核与奖惩意见，提交董事会或股东大会决定。

第五章 薪酬构成与确定

第十六条 董事长、总经理、监事会主席及其他高管人员的薪酬包括年薪（基础年薪+绩效年薪）和特别奖励。

第十七条 特别奖励是指因年度由于完成对于公司发展有重大影响的重要工作，而给予公司董事长、总经理、监事会主席、高管人

员及其他有特殊贡献人员的除年薪之外的奖励。

第十八条 特别奖励主要用于奖励企业高管人员及有特殊贡献的人员，具体奖励数额与标准，由董事会薪酬与考核委员会根据工作业绩及完成重要工作的具体情况提出建议，提交董事会决定。

第六章 薪酬兑现

第十九条 公司监事会主席按董事长、总经理年薪的 90%确定，其他高级管理人员年薪水平按董事长、总经理年薪的 75%确定。

第二十条 公司高级管理人员的绩效年薪确定后，当年兑现 70%，其余 30%为延期年薪，在任期结束后，根据任期考核结果兑现其余的部分。

公司高管人员平时按月发放基础年薪，其中：董事长、总经理每月 3 万元、监事会主席每月 2.7 万元、其他高管人员每月 2.25 万元。

第二十一条 延期年薪的兑现与任期经营业绩考核或离任审计结果挂钩。

（一）各项考核指标得分之和，即为公司负责人的任期考核分。任期考核得分满 100 分，可全部兑现预留的年薪；任期考核得分在 100 分以上时，除全部兑现预留的年薪外，董事会根据实际情况，给予一次性奖励；任期考核得分低于 100 分时，按得分比例兑现预留的年薪。

（二）对于任期内离任的公司高管人员，根据其离任审计结果兑现。离任审计与任期内年度经营业绩考核结果相符，经董事会薪酬与考核委员会确认后兑现；离任审计结果与任期内年度经营业绩考核结

果不符，经确认任期内发生潜亏、虚盈的，等额扣减其延期绩效年薪，扣减额以审计年度累积的延期绩效年薪为限。

第二十二条 公司高管人员应缴的住房公积金和各项社会保险费，以本人实发工资为缴费基数，超过相关管理部门规定上限的部分不列入缴费基数。

第七章 薪酬管理与监督

第二十三条 本办法管理的公司高管人员不再享受公司内部以各种名义发放的工资、奖金、津贴等工资性收入。

第二十四条 公司负责人的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

第二十五条 在下属企业兼职的，原则上不得享受下属企业支付的薪酬。特殊情况需经董事会批准。

第二十六条 延期年薪由公司设立明细账，分户核算，根据任期考核结果将预留的本金和利息支付给本人。

第二十七条 公司董事会薪酬委员会有权定期不定期对公司高管人员的年薪发放情况进行检查。对执行本办法过程中存在下列情况的，视情节轻重予以处理：

（一）对超过核定标准发放公司高管人员薪酬的，责令收回超标标准发放部分，并对相关责任人给予通报批评。情节严重的，给予纪律处分。

（二）对于违反《中华人民共和国会计法》、《中华人民共和国统计法》等有关法律法规或弄虚作假的，公司董事会薪酬委员会有权取

消相关人员当年的绩效年薪，并酌情扣减延期绩效年薪。情节严重的，给予纪律处分。

第二十八条 公司董事长、总经理及有关高管人员违反国家法律法规和制度，导致重大决策失误、重大安全与质量责任事故、严重环境污染事故、重大违纪事件，给公司造成重大不良影响或损失的，除由有关部门依法处理外，并酌情扣发其绩效年薪或延期绩效年薪。情节严重的，给予纪律处分。

第八章 附则

第二十九条 本办法中的有关规定与国家规定不一致的，按国家规定执行。

第三十条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第三十一条 本办法自 2014 年 1 月 1 日起施行，公司第四届董事会第十五次会议审议通过的《黑龙江北大荒农业股份有限公司高级管理人员经营业绩考核与薪酬管理办法》同时废止。