

黑龙江北大荒农业股份有限公司 负责人薪酬管理办法 (试行)

第一章 总 则

第一条 为进一步建立健全符合公司经营特点与功能定位的企业负责人薪酬激励和约束机制，规范收入分配秩序，不断增强公司核心竞争力和可持续发展能力，促进公司高质量发展，根据国家相关法律法规并结合公司实际，制定本办法。

第二条 基本原则

(一) 坚持市场对标。按照业绩与薪酬双对标原则，确保企业负责人薪酬与业绩情况相匹配。

(二) 坚持统筹兼顾。形成企业负责人与公司职工之间的合理工资收入分配关系，促进公平正义。

(三) 坚持激励约束并重。企业负责人薪酬与考核结果相挂钩，强化业绩和薪酬联动，实现业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降。

第三条 适用范围。 本办法适用党委书记、董事长、总经理、党委副书记、纪委书记、副总经理、总会计师、董事会秘书等（以下简称“企业负责人”）。不包括市场化选聘的职业经理人。董事会秘书参照本办法执行。

第二章 管理机构与职责

第四条 公司党委会负责前置研究讨论企业负责人薪酬管理办法和薪酬管理重大事项。

第五条 公司股东会、董事会负责按权限审批企业负责人薪酬管理办法和薪酬管理重大事项。

第六条 公司党委工作部（人力资源部）负责协助董事会薪酬与考核委员会制定企业负责人薪酬管理办法，组织实施企业负责人薪酬日常管理工作。

第三章 薪酬构成及标准

第七条 企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成。

第八条 基本年薪。基本年薪是与企业负责人所任职岗位相关联的固定收入部分。

（一）正职负责人基本年薪

正职负责人基本年薪为 12.3 万元，根据企业利润总额、劳动生产率等完成情况动态调整。

（二）副职负责人基本年薪

副职负责人基本年薪根据排名确定，排名居中的副职，其基本年薪按正职负责人基本年薪的 0.8 倍核定；其余副职根据排名上下浮动，相邻排名之间基本年薪差额为 500 元，排名越靠前，基本年薪越高。副职排名根据分管部门年度考核平均得分核定。

公司董事会秘书薪酬体系参照本办法执行，其基本年薪按正职负责人基本年薪的 0.75 倍确定，不参与副职负责人排名及浮动机制。

第九条 绩效年薪。绩效年薪是与企业负责人年度经营业绩考核评价结果相关联的浮动收入部分。

企业负责人绩效年薪根据公司功能定位、管理规模和年度考核评价结果综合确定。计算公式如下：

企业负责人绩效年薪=基本年薪×功能系数×规模系数×年度考核评价系数

（一）功能系数确定为 1.1，并根据企业功能定位动态调节。

（二）规模系数确定为 1.15，并根据公司营业总收入、利润总额、资产总额、年末从业人数四项指标的前三年平均值情况，系数范围在 1-1.2 之间动态调整。

（三）年度考核评价系数根据年度考核等级确定，最高不超过 2.0，详见《负责人经营业绩考核办法》。

第十条 任期激励收入是与企业负责人任期考核结果相关联的收入。根据任期考核结果，在不超过企业负责人任期内年薪总水平的 20%以内确定。

任期激励收入=任期内年薪总水平之和×20%×任期考核评价系数

任期考核评价系数按照《负责人经营业绩考核办法》规定执行。

第十一条 企业负责人任期经营业绩考核评价为不合格的，不得领取任期激励。因本人原因任期未满的，不得实行任期激励；非本人原因任期未满的，根据任期考核评价结果并结合本人在企业负责人岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励。

第四章 薪酬管理与监督

第十二条 薪酬发放

(一) 基本年薪按月支付，当年基本年薪核定前按照上年度基本年薪标准预发，核定后按照当年标准进行调整，多退少补。

(二) 绩效年薪的 70% 部分在考核当年发放，30% 部分递延三年分 3 次平均发放。结合公司经营情况，绩效年薪按照制度规定的绩效年薪的一定比例按月预发，预发比例最高不超过 40%，考核后统一清算。公司出现由盈转亏、增加亏损、未实现减亏目标等情形，停止预发。

(三) 任期激励收入在任期期满后按 40%、30%、30% 的比例在 3 年内分期发放。

第十三条 对任期内出现重大失误、给公司造成重大损失的，以及因个人年度绩效考核结果未达预期标准，导致年末清算时预发绩效薪酬追索扣回的，公司应当根据企业负责人承担的责任，依法依规并履行决策程序后将相应期限内已发放的部分或全部绩效年薪追索扣回，并止付未支付部分或全部绩效年薪。绩效薪酬追回期限原则上自相关责任人处分决定下达起执行。绩效年薪追索扣回规定也适用于已离职或退休人员。

第十四条 企业负责人在下属全资、控股、参股企业兼职或在本企业外的其他单位兼职的，不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴任何形式的报酬。企业负责人不得在国家规定之外领取由地方政府或有关部门发放的奖金及实物奖励。

第十五条 企业负责人因岗位变动调离的，自履行决策程序之日起，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪和任期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬，工资关系不再保留原公司。

第十六条 企业负责人因工作变动离开岗位但工资关系按规定保留在原公司的，自履行决策程序之日起，基本年薪参考原岗位基本年薪确定，除按当年在岗实际工作月数计提的绩效年薪和任期激励收入外，不得继续在原公司领取薪酬。

第十七条 企业负责人达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在岗实际工作月数计提的绩效年薪和任期激励收入外，不得继续在原公司领取薪酬。

第十八条 企业负责人的薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。企业负责人薪酬应计入公司工资总额，在公司成本中列支，在工资统计中单列。

第十九条 企业负责人离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料至少保存 15 年。

第二十条 健全公司内部监督制度。将企业负责人薪酬制度、薪酬水平、补充保险等纳入公司公开范围，接受职工监督。发挥各方监督力量对企业负责人薪酬分配的管理与监督作用。

第二十一条 企业负责人存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇等行为，依照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。因违纪违规受到处理的，视情节减

发或者全部扣发绩效年薪。

第五章 福利性待遇

第二十二条 企业负责人按照国家有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险，并享有以下福利性待遇。

（一）公司按照国家有关规定建立的企业年金，其缴费比例不得超过国家统一规定的标准，公司当期缴费计入企业负责人年金账户的最高额不得超过国家有关规定。

（二）公司按照国家有关规定建立的补充医疗保险，其缴费比例不得超过国家统一规定的标准，企业负责人补充医疗保险待遇按规定执行。

（三）企业负责人缴存住房公积金比例最高不得超过 12%，缴存基数最高不得超过属地统计部门公布的上一年度职工月平均工资的 3 倍。

（四）企业负责人享受的符合国家规定的企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利性待遇，应一并纳入薪酬体系统筹管理。

（五）企业负责人通讯补贴发放标准为：正职负责人 500 元/月、副职负责人及董事会秘书 450 元/月。

（六）企业负责人不得在本企业领取其他福利性货币收入。

第六章 附 则

第二十三条 本办法中的有关规定与国家、省和集团规定不一致的，按国家、省和集团规定执行。

第二十四条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十五条 本办法自 2025 年 1 月 1 日起执行。公司以前制发的同类薪酬管理办法同步废止。