

# 新疆塔里木农业综合开发股份有限公司 董事、监事及管理层薪酬管理办法（试行）

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善新疆塔里木农业综合开发股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、监事和管理层薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、监事和管理层的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、监事和管理层的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司治理准则》和《公司章程》等有关法律法规的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

**第二条** 本办法所称董事、监事是指由股东大会选举的全体董事、全体监事，本办法所称的管理层是指总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监、总经理助理等。

**第三条** 不参与公司日常事务管理的董事、监事，不在公司领取报酬；独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬。

**第四条** 董事、监事、管理层薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实行职均收入水平与公司绩效及任期工作目标挂钩的原则；
- （三）实行个人薪酬与公司长远利益相结合的原则，确保主营业务持续增长，防止短期行为，促进公司的永续经营

和发展；

（四）董事、监事、管理层的薪酬考核标准以利润、应收帐款回收率、重点工作等指标为依据，既要有利于强化激励与约束相结合，又要符合公司的实际情况；

（五）董事、监事、管理层的薪酬收入坚持“激励与约束并重”的原则；

（六）董事、监事、管理层的薪酬收入坚持“先考核、后发放”，“根据贡献大小，合理拉开差距”的原则。

## 第二章 管理机构及其职责

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、监事、管理层的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司管理层的薪酬政策与方案。薪酬与考核委员会对董事会负责。具体测算和兑现工作由公司人力资源部负责实施。

**第六条** 薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬政策与方案，须报经董事会同意后，提交股东大会审议通过后方可实施；薪酬与考核委员会提出的公司监事的薪酬政策与方案，须报经监事会同意后，提交股东大会审议通过后方可实施；公司管理层的薪酬分配方案须报董事会批准。

**第七条** 薪酬与考核委员会的工作主要包括以下内容：

（一）根据董事、监事、管理层管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关公司相关岗位的薪酬水平，制定管理层的薪酬政策与方案；

（二）研究董事、监事、管理层的绩效考核标准和方案；

(三) 审查董事、监事、管理层的履行职责情况并对其进行年度绩效考评;

(四) 负责对公司董事、监事、管理层薪酬制度执行情况进行监督;

(五) 对董事、监事、管理层进行年度绩效考核;

(六) 董事会授权的其他事宜。

### 第三章 薪酬的构成、发放

**第八条** 董事、监事、管理层薪酬由基本薪酬、绩效年薪和任期激励收入三部分组成。计算公式是：年度薪酬=基本年薪+绩效年薪+任期激励收入。

**第九条** 基本年薪，是指董事、监事、管理层的年度基本收入。董事长、总经理收入按不超过上年度师市本级国有企业在岗职工平均工资 3 倍确定。

副总经理、财务总监、董事会秘书、总经理助理及监事会主席等除董事长、总经理之外的管理层按董事长、总经理收入的不同比例计发，标准如下：监事会主席按董事长、总经理收入比例 85%；副总经理、财务总监、董事会秘书按董事长、总经理收入比例 80%，总经理助理按董事长、总经理收入的 75%。基本薪酬每年核定一次，按月支付。

#### **第十条** 绩效年薪的确定方式

董事长、总经理绩效年薪以职均工资为基数，根据薪酬与考核委员会对董事长、总经理年度业绩考核评价结果并结合绩效年薪调解系数确定。

副总经理、财务总监、董事会秘书、总经理助理及监事会主席等除董事长、总经理之外的管理层的绩效年薪按董事长、总经理绩效年薪为基数，根据每位管理层人员的岗位职责、重点工作等，按业绩考核结果（业绩考核由公司薪酬与考核委员会考核）以不同比例发放，打破平均主义的模式，发挥管理层各人员主观能动性。绩效年薪计算公式：计发标准绩效年薪=董事长绩效年薪\*发放比例（根据业绩考核结果，按第九条比例基数，确定实发比例）。

实发比例的计算：即年度业绩考核得分在95分以上（包括95分）的，发放比例在原比例基数上增加5%；业绩考核得分在85分-95分（包括85分）按原比例发放；业绩考核得分低于85分以下每减少1分，扣减发放比例0.5%，最低不低于60分。

**第十一条** 绩效年薪根据考核结果由企业一次性支付。

**第十二条** 董事、监事、管理层年度综合考核评价为不称职的不得领取当年绩效年薪。无绩效年薪也不得领取当年的任期激励收入。

**第十三条** 因本人原因任职未满一年的，不得领取绩效年薪，非本人原因任职未满一年的，结合本人在企业岗位任职时间，贡献大小，可发放绩效年薪。

**第十四条** 任期激励收入确定方式

董事长、总经理按公司任期经营业绩考核结果并结合任期考核评价系数和比例确定。

副总经理、财务总监、董事会秘书、总经理助理及监事

会主席等除董事长、总经理之外的管理层的任期激励收入，以董事长、总经理任期激励收入为基数按第九条比例及当年业绩考核分数确定任期激励收入。任期激励收入计算公式：任期激励收入（每年）=董事长、总经理任期激励收入\*发放比例（根据业绩考核结果，按第九条比例基数，确定实发比例）。

实发比例的计算：即年度业绩考核得分在 95 分以上（包括 95 分）的，发放比例在原比例基数上增加 5%；业绩考核得分在 85 分-95 分（包括 85 分）按原比例发放；业绩考核得分低于 85 分以下每减少 1 分，扣减发放比例 0.5%，最低不低于 60 分。

**第十五条** 董事、监事、管理层的任期激励，当年计提，三年一个任期结束后统一清算发放。

**第十六条** 董事、监事、管理层因本人原因任期未满，不得领取任期激励。非本人原因任期未满的，结合本人在企业岗位任职时间、贡献大小，可发放任期激励。

**第十七条** 董事、监事、管理层任期激励收入，在当年的财务费用要先计提，一个任期结束后（三年）一次性发放。

#### **第四章 职业经理人薪酬**

**第十八条** 职业经理人指面向市场选聘的职业化经营管理人才，其薪酬结构和水平由企业按照市场化薪酬分配机制确定。

**第十九条** 对职业经理人实行契约化管理。通过双方自主协商，与职业经理人以合同方式明确聘任期限，岗位职责、

薪酬福利、履职待遇及考核办法等。

**第二十条** 对职业经理人要建立业绩考核办法，对未完成目标任务、考核不合格的予以解聘。职业经理人薪酬水平应与经营业绩目标完成情况挂钩。

**第二十一条** 职业经理人薪酬水平参照同行业、同职位、同业绩贡献的职业经理人薪酬市场水平，由双方协商确定。

#### **第四章 薪酬管理**

**第二十二条** 董事、监事、管理层在下属全资、控股、参股企业兼职或在本公司外的其他单位兼职的，不得在兼职企业领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

**第二十三条** 董事、监事、管理层因岗位变动调离原企业的，自任免机关下发职务调整通知文件次月起，除按当年的原企业实际工作月数计提的绩效年薪的应发任期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬，工资关系不得保留在原单位。

**第二十四条** 董事、监事、管理层的个人所得税按税法规定由公司财务部门代扣代缴。

#### **第五章 附则**

**第二十五条** 本办法未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本办法内容与法律、法规、规范性文件或公司章程相抵触时，以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第二十六条** 本管理办法由公司董事会负责解释，并由

董事会薪酬与考核委员会负责监督实施。

**第二十七条** 本办法经公司股东大会审议通过之日起生效实施，修改亦同。