

雏鹰农牧集团股份有限公司

2019 年度薪酬设计方案

一、总则

(一) 目的

保障公司总体战略目标实现，完善公司的薪酬考核体系，确保对薪酬价值的科学管理，实现员工的薪酬和市场化薪酬水平相匹配。

(二) 导向

1. 在总成本可控的前提下，明确绩效导向，确保公司战略目标实现。
2. 鼓励各业务板块开发针对性强的薪酬绩效方案。

(三) 依据

工资水平的依据由公司所在地的外部因素和内部因素综合考虑确定，包含且不限于本地区行业的工资水平、CPI数据趋势、公司的整体效益、员工价值贡献、岗位的重要性的员工的工作能力、业绩考核等。适当向经营风险大、责任重大、技术含量高、有定量工作指标的岗位倾斜。

(四) 适用范围

1. 公司及分公司全体员工。
2. 子公司薪酬体系可根据本方案精神拟定实操层面的执行细则。

二、薪酬架构

(一) 基本架构 = 基本月薪 + 奖金 + 补贴

(二) 基本月薪 = 基本工资 + 绩效工资

1. 基本月薪水平总体保持区域市场上的合理竞争力和吸引力。
2. 实施年薪制员工，月薪须和同职级岗位月薪相对应。
3. 薪酬体系中的职级薪级，须保持其连续稳定性。
4. 持续完善基于价值贡献定级定薪、易岗易薪。

(三) 奖金主要包括岗位奖金、业务佣金/项目奖金、组织奖金等。

1. 岗位奖金

(1) 月薪制的员工年终岗位奖金核算基数为税前月薪；年薪制的员工年终岗位奖金核算基数为约定的年终岗位绩效奖金。

(2) 根据公司公布实施年度经营绩效方案, 根据员工年终绩效等级及对应的奖金发放系数, 核算岗位奖金。

2. 业务佣金/项目奖金

公司鼓励新业务, 包括且不限于销售、研发等方面设计针对性强的业务绩效激励方案。

3. 组织奖金

公司根据各业务板块经营业绩目标的达成比例, 设计组织奖金的总额及分配比例。经营业绩目标低于既定目标, 则组织奖金不予分配; 高于组织奖金的分配条件时, 再根据业务价值, 综合绩效等级、职级、职衔等维度设定不同的权重进行核算, 经公司研究确定享受不同比例的组织奖金。

4. 补贴包括常规补贴及特殊性质补贴。

(1) 常规补贴包括工龄补贴、通讯补贴、交通补贴等。

(2) 特殊性质的补贴, 须遵循严格的审批程序。

三、薪酬风险控制

(一) 公司各中心、直属部门及各分子公司应严格执行“多措并举, 开源节流, 提升利润、降低成本”的工作方针, 严控编制管理, 强化月薪成本, 并纳入集团预算管理体系。

(二) 月薪或年薪须严格控制在区域合理水平位置。

(三) 因任职岗位的变化涉及的职级、薪酬调整, 公司应严格按照权限审批, 务必人岗匹配、易岗易薪。

(四) 通过减编控编、调整绩效方案、导入管理工具等合理手段, 综合公司收入、成本等经营情况并结合上述市场数据, 确定整体调整比例。

(五) 针对各薪酬风险源, 建立明确的长效预警机制并制定针对性的改进方案。

雏鹰农牧集团股份有限公司

董事会

二零一九年四月二十三日