

雏鹰农牧集团股份有限公司

2020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，实现对薪酬价值的科学管理及员工的薪酬和市场化薪酬水平相匹配。

（二）导向

1. 实现总成本可控，发挥绩效导向作用，协助实现公司战略目标。
2. 鼓励各业务板块开发操作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 and 内部因素综合考虑确定，包含且不限于公司在本地区及行业的经验环境、区域人员工资水平、CPI数据趋势、公司的整体效益、员工价值贡献、岗位匹配度、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. 子公司薪酬体系可参照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. 对公司价值贡献度高的员工，实施及时有效激励。
3. 薪酬体系中的职级薪级，须保持其吸引力及稳定性。
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）员工年终岗位奖金核算基数为税前月薪；

（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

公司鼓励新业务及项目创新，包括且不限于管理模式、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、用餐补贴等。

（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，创新业态，提升效益”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）各岗位薪酬设定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，并结合公司经营效益和外部环境市场数据，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。

维鹰农牧集团股份有限公司

董事会

2020年11月30日