

唐人神集团股份有限公司

长效激励基金管理办法

第一章 总则

第一条 为充分调动和发挥唐人神集团股份有限公司（以下简称“公司”、“唐人神集团”）核心骨干员工的积极性，秉持“高目标、高增长、高收入”的薪酬原则，增强核心骨干员工对实现公司持续健康发展的责任感、使命感，凝聚优秀人才，提升公司综合竞争力，从而为股东带来更多、更持久的投资回报，制定《唐人神集团股份有限公司长效激励基金管理办法》（以下简称《激励基金管理办法》、本办法），设立公司长效激励基金。

第二条 本办法遵循的原则：

- （一）坚持奖励和约束相结合；
- （二）坚持股东利益、公司利益和激励对象的个人利益相结合；
- （三）符合法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定。

第三条 本激励基金是在各业务板块（饲料、养殖、肉品）达到本办法约定的条件后予以计提，用来奖励给公司管理、技术骨干以及经认定应当奖励的其他员工且激励对象需要满足八年服务年限后方可实际获取相应奖励。

第四条 本激励基金是公司现有薪酬管理制度之补充奖励资金，本办法与公司现有薪酬管理制度并行实施。

第二章 激励对象的范围

第五条 本次长效激励基金的参与对象应为符合以下条件的公司正式员工：

- （一）认可“责任、成果、社会”的公司长期主义价值观。
- （二）在公司及下属子公司任职的管理骨干和技术骨干，符合“有愿力、有业绩、有接班人”标准的三有干部。
- （三）激励对象原则上年龄不超过45周岁，若有特别优秀人员，可视情况放宽年龄要求。
- （四）经公司认定享受奖励的其他人员。

本激励方案的参与对象不包括公司董事（含独立董事）、监事、高级管理人员、实际控制人及其关联自然人。

根据公司发展战略及人才发展情况，公司人力资源中心根据综合考评情况拟定激励对象名单，并经公司总裁办公会审核通过，并与激励对象签署相关激励协议。

所有激励对象必须已与公司或公司的控股子公司签署劳动合同。

第六条 下列人员不得作为激励对象：

- （一）最近三年内因违法违规行为被刑罚或行政处罚的；
- （二）最近三年内违反公司规章制度受到两次公司黄牌以上处罚的；
- （三）最近三年内因泄露公司机密、贪污、盗窃、侵占受贿、行贿、失职、或渎职等违反国家法律、法规的行为，或违反公序良俗、职业道德和操守的行为给公司利益、声誉造成严重损害的；
- （四）存在不能成为激励对象的其他情形。

第七条 激励对象的确定，并不意味着公司有义务与激励对象签署劳动合同，亦并不意味着公司对激励对象有聘用期限、工资薪酬等承诺，激励对象与其聘用单位的劳动关系存续期间及劳动合同续签事宜（若需）仍按其与聘用单位签订的正在履行的有效劳动合同执行。

第三章 长效激励基金的计提

第八条 公司以一个完整的会计年度为一个考核周期，即每年1月1日至12月31日为一个考核周期，长效激励基金亦以年度为单位进行计提。

第九条 公司长效激励基金的提取方式和条件规定如下：

（一）饲料业务/屠宰及肉类业务

以考核饲料业务/屠宰及肉类业务当年实际完成的净利润超出当年目标值的数额确定计提金额。设定P值为饲料/屠宰及肉类业务当年度实际完成的净利润，设定M值为饲料/屠宰及肉类业务各年度净利润目标值。激励资金提取公式如下：

业绩完成情况	$P \leq M$	$P > M$
提取长效激励基金公式	不提取	提取不超过 $(P-M) \times 20\%$

M值以上一会计年度审计报告中披露的饲料分部/屠宰及肉类分部净利润为基准。P值以每年度审计报告中披露的饲料分部/屠宰及肉类分部净利润为基准。

（二）养殖业务

以考核当年实际完成的生猪养殖成本低于当年成本目标值的数额确定计提金额，若当年度养殖业务板块亏损，公司原则上不予以计提养殖业务板块的长效激励基金。设定S值为当年度实际生猪养殖成本，设定Y值为各年度生猪养殖成本目标值。

激励资金提取公式如下：

	育肥业务		仔猪业务	
业绩完成情况	S>Y	S≤Y	S>Y	S≤Y
提取长效激励基金公式	不提取	提取不超过(Y-S)*肥猪出栏总重量*10%	不提取	提取不超过(Y-S)*仔猪出栏量*10%

注：以上生猪养殖成本以公司审计结果为准。

仔猪业务S值、Y值为断奶仔猪生产成本，包括饲料、兽药疫苗、折旧、母猪摊销、人工、制造费用、生产费用等，次一年度Y值以上一年度断奶仔猪成本为基准。

育肥业务S值、Y值为育肥阶段增重生产成本，包括饲料、兽药疫苗、折旧、人工、制造费用、生产费用等，次一年度Y值以上一年度育肥增重成本为基准。

第十条 公司将根据企业会计准则的相关规定，对本激励基金进行成本计量和核算，当年度计提的激励基金计入当年度管理费用。

第十一条 如果出现由于会计政策调整或会计差错导致对以前年度经营业绩进行追溯调整的，公司应对以往年度提取的激励基金进行调整，差额部分在确定进行调整的当年计算激励基金提取额时做补提或扣减。

第四章 激励对象资格变动、考核、调整

第十二条 激励对象自激励授予之日起需在公司或子公司工作满八年，方可享有相应的奖励权益，该服务期限仅为本管理办法项下的获取相应奖励的约束条件，并不视为公司或子公司有义务与激励对象签署相应的劳动合同或给予的薪酬承诺。

第十三条 若考核期间，激励对象出现以下任一情形的，则公司总裁办公会有权取消其相应的奖励权益，并有权将该部分奖励权益调整分配至其他符合条件的激励对象。

（一）激励对象辞职；

(二) 激励对象擅自离职；

(三) 激励对象在劳动合同到期后，不再与公司或子公司续签劳动合同的；

(四) 公司或子公司与激励对象解除劳动合同的，包括公司或子公司与激励对象协商一致解除劳动合同、激励对象不服从工作安排被解除劳动合同等；激励对象因无法胜任工作岗位、业绩考核不及格、重大失职等被公司或子公司解除劳动合同的；激励对象被追究刑事责任被解除劳动合同的；激励对象因违反法律法规或者公司或子公司的规章制度被解除劳动合同的；激励对象严重失职、营私舞弊，给公司或子公司造成重大损害而被解除劳动合同的以及其他依据法律法规规定公司或子公司可以解除劳动合同的情形。

(五) 激励对象违反公司规章制度、劳动合同、职业道德，有受贿索贿、侵占公司财产、盗窃、泄露上市公司商业和技术秘密、损害公司利益、声誉和对公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，或激励对象离职后一定期限内违反与公司之间关于竞业限制的约定。

(六) 存续期内，激励对象非因工身故的；激励对象非因工丧失劳动能力而离职的。

(七) 激励对象在公司子公司任职的，若公司不再持有该公司的控制权，且激励对象仍留在该子公司任职的。

(八) 公司认定的其他应取消激励对象获取奖励的情况。

第十四条 若考核期满，激励对象出现第十三条任一情形的，则已达到奖励条件但尚未发放的激励基金仍予以发放，若激励对象给公司或子公司造成损失的，应当扣除相应赔偿金额。

第十五条 当激励对象因公负伤丧失劳动能力、去世等情形时，按照激励对象实际服务年限及实际考核结果予以发放相应奖励。

第十六条 公司人力资源中心每年度对激励对象进行动态考核，个人绩效考核指标的解释权归公司人力资源部，公司总裁办公会每年度将根据考核结果取消或调整激励对象的分配系数，个人分配系数比例如下：

考核分数 (S)	$S \geq 85$	$70 \leq S < 85$	$65 \leq S < 70$	$60 \leq S < 65$	$S < 60$
个人绩效分配系数	100%	90%	80%	60%	0%

第五章 长效激励基金的用途、分配

第十七条 激励基金用于对激励对象进行激励，支付形式包括但不限于现金、股票、股权等。考核期满后，公司人力资源中心根据激励对象的考核结果以及对公司的实际贡献等综合情况制订分配方案，包括但不限于确定激励对象各自占计提激励基金总额的分配比例和分配金额等，报总裁办公会审议。

公司总裁办公会有权将剩余未分配的现金、股权、股票等分配至其他符合条件的激励对象。若当期没有符合条件的激励对象，则有权递延至以后年度予以奖励。

第十八条 考核期满后，唐人神集团工会委员会按照经审批的长效激励基金分配方案将对应的资产分配至激励对象，唐人神集团工会委员会有权采取如下方式分配：

唐人神集团工会委员会有权将现金或持有的股票、股权变现后的现金资产分配至激励对象，激励对象可获得现金分配金额=激励对象获取的初始奖励额度*个人绩效分配系数。

唐人神集团工会委员会购买股票、股权后予以奖励的，则唐人神集团工会委员会可将股票/股权等资产通过股权转让、非交易过户等形式分配至激励对象，激励对象可获得的股票/股权数量=激励对象初始获授股票/股权数量*个人绩效分配系数。

第十九条 公司或唐人神集团工会委员会及其下属管理机构有权按照相关税收规定代扣代缴个人所得税。

第六章 长效激励基金的管理与权限

第二十条 依据《公司章程》等相关规定，公司股东会行使以下职权：

- （一）审议批准《长效激励基金管理办法》；
- （二）审议批准《长效激励基金管理办法》的修改；
- （三）审议批准超过当期归属于上市公司股东的净利润绝对值30%的长效激励基金提取方案；
- （四）依据有关法律法规、《公司章程》等需经公司股东会审议的有关激励基金的其他事项。

第二十一条 公司董事会行使以下职权：

- （一）实施《长效激励基金管理办法》；

（二）审议批准超过当期归属于上市公司股东的净利润绝对值10%（含）~30%（含）的长效激励基金提取方案；

（三）行使股东会或《长效激励基金管理办法》授予的其他职权。

第二十二条 公司总裁办公会行使以下职权：

（一）审议激励对象名单、资格变动与考核、分配方案等；

（二）审议批准不超过当期归属于上市公司股东的净利润绝对值10%的长效激励基金提取方案；

（三）董事会或《长效激励基金管理办法》授予的其他职权。

第二十三条 鉴于本激励基金实施周期较长，为更好保护激励对象等员工利益，唐人神集团工会委员会作为本长效激励基金的日常管理机构，行使以下职权：

（一）负责公司长效激励基金的日常管理；

（二）负责执行长效激励基金的分配与发放；

（三）负责长效激励基金的资产管理，包括购买股权、股票等。为便于激励资金的高效使用以及更好地维护激励对象的权益，实现资产保值增值，唐人神集团工会委员会可设立有限责任公司、合伙企业等法人主体，专项管理长效激励基金所涉及到的资产；

（四）有关长效激励基金的其他管理事项。

第七章 激励基金实施的操作流程

第二十四条 若考核年度满足公司长效激励基金的提取方式和条件，则公司按照本办法的规定计提年度长效激励基金。

第二十五条 根据上述审批权限，由公司股东会或董事会或公司总裁办公会审议通过年度激励基金计提方案后，公司财务部门办理年度激励基金的提取与支付。

第二十六条 公司人力资源中心根据考核情况提交激励对象名单及分配比例，经公司总裁办公会审议后，由唐人神集团工会委员会或其下属管理机构与激励对象签署相关激励协议。若当年度没有符合条件的激励对象，则激励基金可顺延至以后年度予以奖励。

第二十七条 考核期满后，公司人力资源中心制订长效激励基金分配方案，经公司总裁办公会审议后，唐人神集团工会委员会办理激励基金分配与发放。

第八章 附则

第二十八条 本办法涉及的财务、会计处理及税收，按有关财务制度、会计准则、税务制度规定执行。

第二十九条 本办法解释权归属于公司董事会。

第三十条 本办法如与国家相关法律法规发生冲突，以后者的规定为准。

第三十一条 本办法经公司股东会审议通过后生效。本办法的修改、补充均须经公司股东会审议通过。