

石家庄常山北明科技股份有限公司

董事、监事、高级管理人员薪酬与绩效考核方案

(2018 年度)

为全面、准确、客观评价石家庄常山北明科技股份有限公司（以下简称公司）经营管理成果与经营者业绩贡献，充分调动和发挥高层管理人员的积极性、主动性和创造性，根据公司《董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度》，特制订本方案。

一、薪酬确定

（一）薪酬构成

1. 承担创效指标的适用董监高（指在公司领取薪酬的非独立董事、监事和高级管理人员，下同）的年薪结构为：基本薪酬占 70%，绩效薪酬占 30%。

2. 未承担创效指标的适用董监高的年薪结构为：基本薪酬占 80%，绩效薪酬占 20%。

3. 独立董事和非本公司员工的董事、监事的报酬采取固定津贴方式，不参与公司内部薪酬绩效考核。

（二）测算基数

根据公司的业绩水平、发展态势及同行业企业高层管理人员的平均薪酬水平进行综合评估，确定 2018 年适用董监高的年度薪酬测算基数为 100 万元～120 万元。

（三）薪酬范围

根据公司《董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度》提出的薪酬测算基数、测算系数和测算方法，确定适用董监高对应的

薪酬范围。

1. 软件类业务板块适用董监高的年度薪酬范围为 60 万元～120 万元左右。

2. 纺织类或贸易类业务板块适用董监高的年度薪酬范围为 50 万元～80 万元左右。

（四）薪酬标准

根据薪酬范围和本人分管的工作任务目标，确定 2018 年适用董监高的薪酬标准。在实际执行中，根据绩效考核结果，依据薪酬标准，核定适用董监高的薪酬金额。

四、绩效考核

（一）适用董监高绩效考核工作，在公司董事会薪酬与考核委员会领导之下，由公司董事会薪酬与考核委员会工作小组结合公司人力资源部、财务部、审计部按规定标准和程序进行。其中，年度绩效考核需要依据年度财务审计报告及核定的年度考核指标进行。绩效考核结果由公司董事会薪酬与考核委员会核定。考核结果以书面形式通知被考核者。

（二）每个经营年度，适用董监高根据公司发展规划、经营目标和本人责任分工，制订工作计划和任务目标，并分别与公司签订年度业绩目标责任书。

（三）季度绩效考核

1. 季度绩效考核内容以重点工作任务目标为主。其中，承担创效指标的适用董监高的重点工作任务目标包括利润和营业收入指标。

2. 季度绩效考核与当季本人分管的重点工作任务目标达成

率挂钩，以《重点工作任务目标完成对照表》为依据。计算公式为：

季度绩效薪酬＝本人季度挂钩绩效薪酬基数×当季本人分管的重点工作任务目标达成率

3. 如果经考核当季本人分管的重点工作任务目标达成率低于 60%，或者本人分管的利润和营业收入指标合计未能全部达到当季考核目标，则当季本人季度绩效薪酬不予计提，且下个季度本人每月基本薪酬折半发放；年度结束后，经考核如果完成了全年工作任务目标，则对扣减的月度基本薪酬予以补发，但对扣减的季度绩效薪酬不予补发。

（四）年度绩效考核

1. 年度绩效考核内容以利润和营业收入为主。

2. 承担创效指标的适用董监高的年度绩效薪酬与本人分管的年度经营业绩达成率挂钩，未承担创效指标的适用董监高年度绩效薪酬与公司年度经营业绩达成率挂钩。

计算公式分别为：

承担创效指标的适用董监高年度绩效薪酬＝本人年度挂钩绩效薪酬基数×本人分管的年度经营业绩达成率

未承担创效指标的适用董监高年度绩效薪酬＝本人年度挂钩绩效薪酬基数×公司年度经营业绩达成率

其中：

经营业绩达成率＝利润达成率×70%＋营业收入达成率×30%

3. 年度绩效薪酬计提规则

（1）如果与之挂钩的经营业绩达成率低于 60%，则不计提年度绩效薪酬；

（2）如果与之挂钩的经营业绩达成率达到 60%或以上、但未超过 100%，则年度绩效薪酬按上述公式计提。

（3）对工作业绩突出、超额完成全年任务目标的适用董监高，除了全额计提年度绩效薪酬以外，可计提超额奖金。奖励方案由公司董事会薪酬与考核委员会提出。其中，纺织业务板块在完成降低应收账款、预付账款、产成品库存“三项资金”占比，提高附加值较高的订单品种占比等重点工作任务目标的前提下，如果超额完成全年利润指标，超额部分的 50%用于奖励纺织主业管理团队。

五、其他事项

（一）适用董监高按本方案领取薪酬后，不再享受企业内部的工资、奖金、津贴等工资性收入及其他工资补贴。

（二）公司为董事、监事和高级管理人员购买责任保险。

（三）本方案自 2018 年 1 月 1 日起执行。

（四）本方案需经公司董事会和股东大会审议批准。

（五）本方案解释权归属公司董事会薪酬与考核委员会。