

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管理制度

(已经董事会七届十一次会议审议通过，尚需提请股东大会审议)

第一章 总则

第一条 目的

为完善绩效考核制度，健全激励约束机制，提升企业经营效益，提高资产质量，促进企业长期可持续发展，实现“回报客户、回报员工、回报股东、回报社会”的公司宗旨，特制订本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于在公司领取薪酬的非独立董事、监事和公司高级管理人员（以下简称适用董监高）。

第三条 遵循原则

（一）公平原则。公司各个业务板块同处于一家上市公司，须通过合理的价值评价机制，并兼顾外部公平和内部各业务板块考虑薪酬平衡，确定薪酬水平。

（二）竞争原则。根据国家推进混合所有制改革等相关政策，通过建立健全行之有效的薪酬与考核体系，充分发挥薪酬在人力资源配置和人才激励方面的导向作用，提高市场竞争力和对优秀人才的吸引力，促进企业更好更快发展。

（三）激励原则。适用董监高考核以企业经营效益为出发点，

通过考核将适用董监高的薪酬与企业效益和个人业绩挂钩。

第二章 薪酬范围

第四条 根据公司发展规划、经营计划及适用董监高承担的工作目标，进行综合评估。考虑行业、地域和职能差异，确定适用董监高的年度薪酬范围。

第五条 测算基数

公司适用董监高的薪酬测算基数由董事会薪酬与考核委员会按照公平、竞争、激励的原则确定。

第六条 测算系数

（一）行业系数：软件类业务板块为 1，纺织类或贸易类业务板块为 0.8；

（二）地区系数：一线城市为 1，二线城市为 0.8，三线城市为 0.7；

（三）职能系数：承担创效职能为 1，其他职能为 0.8。

第七条 薪酬范围

（一）根据薪酬测算基数和测算系数（包括行业系数、地区系数、职能系数），确定适用董监高对应的薪酬范围。即：

薪酬范围=测算基数×行业系数×地区系数×职能系数

（二）在对应的薪酬范围内，根据承担责任、任务和上年度工作业绩合理确定适用董监高的薪酬标准。

第三章 薪酬构成及考核

第八条 公司适用董监高实行年薪制，由基本薪酬和绩效薪

酬两部分组成，其中基本薪酬占 40%，绩效薪酬占 60%。

第九条 年度内根据公司经营规划，确定个人重点工作业绩指标，依据业绩指标达成情况核发绩效薪酬。

第十条 基本薪酬按月度发放，绩效薪酬按年度发放。

第十一条 适用董监高超额完成全年业绩指标的，另行奖励。

第十二条 适用董监高的薪酬分配方案和奖励方案由公司董事会薪酬与考核委员会提出，报公司董事会审议决定，其中，董事、监事的薪酬分配方案和奖励方案还需提交公司股东大会审议批准。

第四章 考核实施

第十三条 经营年度开始前，适用董监高根据公司整体经营目标制订工作计划和目标，分别签署目标责任书。

第十四条 适用董监高签署的目标责任书作为其年度薪酬考核的依据。年度内，如因经营环境、岗位调整等发生重大变化，经公司有权机构批准后可以调整工作计划和目标。

第十五条 公司董事会薪酬与考核委员会按绩效评价标准和程序，对适用董监高进行绩效评价，核定绩效考核结果。考核结果以书面形式通知被考核者。

第五章 附则

第十六条 本制度经公司董事会和股东大会审议批准后生效。

第十七条 本制度解释权归属公司董事会薪酬与考核委员

会。