

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

(2020 年度)

为全面、准确、客观地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、薪酬构成

（一）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）的基本薪酬占 40%，绩效薪酬占 60%。

基本薪酬按月度发放。绩效薪酬分为季度绩效薪酬和年度绩效薪酬，各占 50%。季度绩效薪酬按季考核，年终与年度绩效薪酬一同计提发放。

（二）适用董监高岗位职能分为创效职能和其他管理职能两种类别，分别考核。

（三）2020 年适用董监高的薪酬标准根据承担责任、任务和上年度工作业绩以及市场机制合理确定。

（四）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，不参与公司内部绩效考核。

二、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。绩效考核结果由总经理审核、公司董事会薪酬与考核委员会批准。

（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，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. 创效职能适用董监高季度绩效考核结果以分管部门（单位）承担的经济效益目标当季完成情况确定，其中经济效益目标当季完成进度采取累进制方式核算。

2. 其他管理职能适用董监高季度绩效考核结果以分管部门（单位）承担的公司重点工作任务目标当季完成情况（占比 70%）和综合评价（占比 30%）共同确定

3、综合评价计算办法为：董事长和总经理对被考核人当季综合评价得分各占 50%。

（四）年度绩效考核

1. 创效职能适用董监高的年度绩效考核内容以所承担经济效益目标全年完成情况为主。

2. 其他管理职能适用董监高的年度绩效考核内容以公司及纺织（或软件）主业经济效益目标全年完成情况为主。其中

（1）在公司总部或纺织分（子）公司领取薪酬的适用董监高年度绩效考核以公司及纺织主业经济效益目标全年完成情况为主。

（2）在北明软件或其分（子）公司领取薪酬的适用董监高年度绩效考核以公司及软件主业经济效益目标全年完成情况为主。

三、绩效薪酬

（一）季度绩效薪酬

1. 创效职能适用董监高季度绩效薪酬

创效职能适用董监高季度绩效薪酬根据本人分管部门（单位）承担的本季度经济效益目标完成情况计提。即

季度绩效薪酬=季度挂钩绩效薪酬基数×（本季度利润目标达成率×70%+本季度营业收入目标达成率×30%）

其中，当季未能全部完成 60%或以上的该季度绩效薪酬不计提，经济效益目标加权达成率最高以 100%计算。

2. 其他管理职能适用董监高季度绩效薪酬

其他管理职能适用董监高季度绩效薪酬根据公司及纺织主业全年经济效益目标完成情况和本人本季度绩效考核结果计提，即

逐季计提季度绩效薪酬=季度挂钩绩效薪酬基数×（重点工作任务目标达成率×70%+综合评价得分×30%）

年终计提发放季度绩效薪酬=逐季计提季度绩效薪酬×[(公司整体利润指标达成率+纺织主业利润指标达成率)/2×70%+(公司整体营业收入指标达成率+纺织主业营业收入指标达成率)/2×30%]

其中，本人分管部门(单位)承担的公司重点工作任务目标当季未能全部完成60%或以上的该季度绩效薪酬不计提。

3、依据《总部员工手册》相关规定，有应给予警告之轻微违规违纪行为的，扣除当季季度绩效薪酬的20%；有较重违规违纪行为的，扣除当季季度绩效薪酬的50%；有严重违规违纪行为的，当季季度绩效薪酬不计提。

(二) 年度绩效薪酬

1. 创效职能适用董监高的年度绩效薪酬与本人分管部门(单位)承担的经济效益目标全年完成情况挂钩。即

年度绩效薪酬=年度挂钩绩效薪酬基数×(全年利润目标达成率×70%+全年营业收入目标达成率×30%)

其中，承担的营业收入、利润等经济效益目标全年未能全部完成60%或以上的，或分管领域发生一般及以上等级生产安全事故的，年度绩效薪酬不计提。

2. 其他管理职能适用董监高的年度绩效薪酬与公司及纺织(或软件)主业经济效益目标全年完成情况挂钩。即

(1) 在公司总部或纺织主业分(子)公司领取薪酬的适用董监高适用

年度绩效薪酬=年度挂钩绩效薪酬基数×[(公司整体利润指标达成率+纺织主业利润指标达成率)/2×70%+(公司整体营业收入指标达成率+纺织主业营业收入指标达成率)/2×30%]

(2) 在软件主业分(子)公司领取薪酬的适用董监高适用

年度绩效薪酬=年度挂钩绩效薪酬基数×[(公司整体利润指标达成率+软件主业利润指标达成率)/2×70%+(公司整体营业收入指标达成率+软件主业营业收入指标达成率)/2×30%]

其中，分管领域发生一般及以上等级生产安全事故的，年度绩效薪酬不计提。

3. 年内与公司解除或终止劳动关系的人员中，因违规违纪解除劳动关系或调离公司的无当年年度绩效薪酬，其他情形的按照本人年内实际在册在岗工作月数折算计发当年年度绩效薪酬。

（三）对既承担创效职能又承担管理职能的适用董监高，合理确定其两个职能在绩效薪酬形成因素中所占权重的比例后，再分别按照上述关于季度和年度绩效薪酬的相关规定加权计算。

四、其他事项

（一）对工作业绩突出、超额完成全年任务目标，或按要求完成重大专项任务目标的人员，经公司总经理办公会研究同意、董事会薪酬与考核委员会批准，可给予一次性专项奖励。专项奖励金额不计入年薪标准。

（二）适用董监高按本办法领取薪酬后，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。

（三）公司为董事、监事和高级管理人员购买责任保险。

（四）本方案不影响公司其他奖惩制度的效力。

（五）适用《石国资（2017）176号》的董事、监事、高级管理人员，任期激励按照该文件相关规定执行。

（六）本方案自2020年1月1日起执行。

（七）本方案需经公司董事会和股东大会审议批准。

（八）本方案解释权归属公司董事会薪酬与考核委员会。