

2019 年度董事、监事、高级管理人员薪酬与绩效考核方案

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）的基本薪酬和绩效薪酬各占 50%。

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）2019 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的季度绩效考核内容以承担的经济效益目标当季完成进度为主，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的季度绩效考核内容以承担的公司重点工作任务目标当季完成情况为主。

（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当季考核结果计提。即

（1）生产经营和贸易经营创效职能适用董监高适用

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

（2）租赁经营创效职能适用董监高适用

季度绩效薪酬=季度挂钩绩效薪酬基数×季度租赁收入目标达成率

其中，承担的营业收入（或租赁收入）、利润等经济效益目标当季未能全部完成 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，该季度绩效薪酬不计提。

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当季考核结果计提，即

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

其中，所承担的重点工作任务目标当季未能完成 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，该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所承担经济效益目标全年完成情况挂钩。即

（1）生产经营和贸易经营创效职能适用董监高适用

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%）

（2）租赁经营创效职能适用董监高适用

年度绩效薪酬=年度挂钩绩效薪酬基数×全年租赁收入目标达成率

其中，承担的营业收入（或租赁收入）、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）在北明软件或其分（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，公司及纺织（或软件）主业营业收入、利润等相关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。

（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）本方案自 2019 年 1 月 1 日起执行。

（五）本方案需经公司董事会和股东大会审议批准。

（六）本方案解释权归属公司董事会薪酬与考核委员会。