

沧州明珠塑料股份有限公司

重要岗位薪酬激励实施细则

为规范公司重要岗位及人员的激励与约束机制，有效调动工作积极性和创造性，持续提升公司业绩；同时，为健全公司薪酬制度，促进公司规范运作，提升公司法人治理水平，特制定本薪酬激励细则。

一、本细则适用范围

公司总经理、副总经理等重要高级管理岗位。

二、基本原则

本薪酬激励实施细则是基于以企业经营业绩为基础，结合岗位价值、承担责任和该任职人员的能力制定的，将个人收益与企业收益、个人成长与企业成长有机结合，提高公司的经营业绩和管理水平，促进公司价值及股东利益最大化。因此，本办法应充分体现以下原则：

收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时参考外部薪酬水平；体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；体现激励与约束并重、奖罚对等的原则。

三、机构与职责

公司董事会薪酬与考核委员会负责薪酬激励方案和实施细则的制订、审核和审批，公司行政中心和财务中心负责薪酬的具体测算、操作和发放等工作。

四、收入构成和调整

1、收入的构成

收入构成包括岗位等级年薪+年度绩效薪酬+社会保险+福利±其他奖惩。

岗位等级年薪按月发放。年度绩效薪酬采用月度与年终发放相结合的方式。社会保险以及公司福利包括但不限于养老保险、医疗保险、失业、工伤、生育保险等法定保险和住房公积金，公司根据需要设计餐费补贴、车辆补贴等其它公司福利，其他奖惩是指公司制定的涉及管理考评、综合评价等方面的奖惩。

2、收入的调整

2.1 岗位等级年薪

董事会根据市场薪酬水平和公司业绩水平决定岗位等级年薪是否调整及调整幅度。

岗位等级年薪见下表：

职务	等级	岗位等级年薪（元人民币）
总经理	A1	480000
	A2	420000
副总经理 财务总监 董事会秘书	B1	360000
	B2	280000
	B3	240000
	B4	200000

2.2 年度绩效薪酬

年度绩效薪酬计算：第 N 年度绩效薪酬=第 N-1 年度绩效薪酬×公司绩效考核系数×岗位考核系数×时间系数

其中公司绩效考核系数为 $(1+\text{净利润增长率})^{3/4}$ ，净利润增长率=（第 N 年利润-第 N-1 年净利润）/第 N-1 年净利润；岗位考核系数见附件。公司绩效考核系数以及岗位考核系数由董事会根据公司年度经营计划以及岗位职责权重予以确定；时间系数为实际在岗月数/12。基期（09 年）年度绩效薪酬=（基期年度净利润-上年度净利润）×0.06×岗位系数×时间系数

年度绩效薪酬的发放：为加强公司重要岗位人员勤勉尽责的积极态度，提高对公司经营业绩的敏感度和管控度，年度绩效薪酬部分采取月度核算，年度发放的形式。计算方法参照年度绩效薪酬的计算方法分解到月度，在年终根据经审计后实际结果进行发放，多退少补。特殊情况可由总经理提出，报董事长同意后调整发放时间，由公司行政中心和财务中心进行具体测算操作和发放等工作。

鉴于行业周期的不确定性，以及经营业务的拓展，结合实际工作贡献情况，当高管（具体以附表人员为准）绩效低于岗位等级年薪总额 4.5 倍时，按照 4.5 倍予以提取。当宏观经济发生重大变化或有不可抗力情况下，由董事会予以特殊裁定。

3、如公司高管参与分管工作绩效考核或兼任事业部职务并参与事业部绩效考核的，其实发年度绩效薪酬=年度绩效薪酬总额×岗位考核系数×年度绩效考核系数×年度综合评价系数。

其中年度绩效考核系数为按照公司绩效考核方案，其岗位年度内各月份绩效考

核系数之和的平均值；

年度综合评价系数为根据绩效完成情况，结合履职业绩、个人贡献等由总经理和董事长给予的评价系数，分值区间为 0.5-1.5。

4、如出现第 3 条和第 2.2 条所述情况，使公司第 N 年对重要岗位整体团队绩效薪酬应发总额与实发总额发生差异的，第 N+1 年度绩效薪酬的考核基数仍以第 N 年应发年度绩效薪酬为准。

5、董事会将根据分工调整，实时检测并调整岗位系数，体现相对价值分配的合理性。每年年终，董事会也可根据公司战略以及经营计划的变化对公司绩效考核系数进行客观调整。

6、根据公司奖惩制度，对于在经营管理活动中做出的重大贡献以及重大失误给公司造成重大损失的行为给予奖惩。

五、附则

- 1、本细则由公司董事会负责解释。
- 2、本细则自公司董事会审议通过之日起执行。

附件

沧州明珠塑料股份有限公司

高级管理人员年终绩效奖励岗位考核系数表

职务	姓名	系数
总经理	于增胜	0.25
副总经理	于韶华	0.16
副总经理	李栋	0.14
副总经理	孙召良	0.14
副总经理	高树茂	0.14
财务总监	庄森福	0.10
其它关键岗位	---	0.07
合计	---	1.00
副总经理	夏燕良	参照执行
副总经理、董事会秘书	李繁联	参照执行