

宝塔实业股份有限公司

关于薪酬及绩效改革方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

为规范管理，激活效能，推行符合公司实际的劳动用工和收入分配机制，公司进行薪酬及绩效改革，方案概要如下：

一、任职资格模块。优化以往内部定岗模式，让“能力决定位置”。通过设计员工的发展通道形成公司级职位等级体系，区分管理序列和专业序列（包含职能序列、技术序列、技能序列、营销序列），通过任职资格认证，实行定量考核与定性评价相结合的考评制度。考评结果的确定，以工作实绩及岗位技能考核为主，民主评议意见为辅。两年一复盘聘期内考评成绩，优秀者给予晋升的机会，不胜任者给予降级聘任制度，逐步形成“能上能下、能进能出”的理念。

在认证流程中综合考虑员工的能力、素质、业绩，为每一个员工确定职级，以及职级对应的薪级，并将结果运用在岗位工资上，为员工晋级、降级、调薪提供了切实有

效、长远的激励机制，这将保证公司在未来较长时间内职位等级体系管理的系统性和适用性。同时，职位等级体系会根据公司发展情况进行动态调整。

二、薪酬模块。职工薪酬总额和公司经营业绩相挂钩，保证工资总额增长可控。为符合薪酬总额的管控要求，全体员工的绩效薪酬受企业目标直接或间接影响，提升员工责任意识，激发员工工作积极性。具体体现在：

（一）分厂直接生产人员绩效工资与产值直接挂钩，以个人工时为区分，实现“效益决定薪酬”的基本原则；

（二）分厂辅助人员的绩效工资与直接生产人员的绩效工资直接挂钩，以个人岗位价值为区分，实现“薪酬向一线倾斜”的设计准则；

（三）部门员工绩效工资与分厂全体人员的绩效工资直接挂钩，并以岗位价值为区分，整体略低于一线薪酬，实现“鼓励员工走入一线”的价值导向。

三、绩效模块。建立以绩效为主，职工的岗位职责、工作业绩、实际贡献及其团队绩效直接影响个人绩效工资的考核体系，绩效考核结果运用于周期内绩效工资发放、薪档调整、职级及薪级调整、淘汰，逐步形成“能增能减，有效激励”的理念。具体体现在：

（一）高层与中层管理人员的个人绩效等级都受公司级

考核得分的影响，部门员工的个人绩效等级都受该部门绩效等级的影响；

（二）依据考核成绩实行积分调薪制；对于积分较高的员工，企业应对其薪酬进行上调，对于积分较低的员工，企业会对其薪酬进行下调；

（三）依据考核结果实行内部淘汰；对不胜任工作的人员，企业应对其转岗或培训；对不服从转岗分配或经培训仍不能胜任工作的职工，企业可依法与其解除劳动关系。

宝塔实业股份有限公司董事会

二〇二一年十二月十五日