

石家庄常山北明科技股份有限公司 董事和高级管理人员薪酬与绩效考核方案 (2026 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，特制订本方案。

一、薪酬管理

（一）在公司领取薪酬的非独立董事和高级管理人员（以下简称相关董事高管）的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和任期激励组成，其中基本薪酬占比 40%，按月度发放；绩效薪酬占比 60%，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，待年度考核完成后与年度绩效薪酬一同计提发放；任期激励按公司《董事高级管理人员薪酬管理制度》的规定发放。

（二）相关董事高管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）2025 年相关董事高管的年薪工资基数根据承担责任、任务和上年度工作业绩以及市场机制合理确定。

（四）其他董事不参与公司内部绩效考核，其中独立董事的报酬采取固定津贴方式。

二、绩效考核

（一）相关董事高管绩效考核工作，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在公司行政人事部、财务部等相关的配合下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、董事会薪酬与考核委员会批准。

（二）相关董事高管根据公司发展规划、经营目标和本人责任分工，制订年度工作计划和目标，经公司董事会薪酬与考核委员会工作小组审核同意后作为本人绩效考核依据之一。

（三）季度绩效考核

1.创效职能相关董事高管季度绩效考核结果以分管单位承担的经济效益目

标当季完成情况（占比 80%）和综合评价（占比 20%）共同确定，其中经济效益目标当季完成进度采取累进制方式核算，综合评价重点考评党建引领、人才强企、科技创新、安全稳定、内控建设等重点工作任务完成情况。

2.其他管理职能相关董事高管季度绩效考核结果以本人年度工作计划目标当季完成情况（占比 80%）和综合评价（占比 20%）共同确定。

其中工作计划目标当季完成情况重点考评工作措施落实、工作成效等情况。对有时限要求的目标任务，按照在要求时限内的工作完成结果予以考评。

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.创效职能相关董事高管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.其他管理职能相关董事高管的年度绩效考核内容以公司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.创效职能相关董事高管季度绩效薪酬

创效职能相关董事高管季度绩效薪酬根据本人分管单位承担的本季度和全年经济效益目标完成情况计提计发。即

逐季计提季度绩效薪酬=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%)×80%+综合评价得分×20%]

年终计发季度绩效薪酬=逐季计提季度绩效薪酬×(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当季季度加权达成率最高以 100%计算。

2.其他管理职能相关董事高管季度绩效薪酬

其他管理职能相关董事高管季度绩效薪酬根据本人本季度绩效考核结果和公司全年经济效益目标完成情况计提计发，即

逐季计提季度绩效薪酬=季度挂钩绩效薪酬基数×(工作计划当季完成情况

考评得分×80%+综合评价得分×20%)

年终计发季度绩效薪酬=逐季计提季度绩效薪酬×(公司利润目标达成率×70%+公司营业收入目标达成率×30%)

3、依据公司相关规定，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；分管领域发生一般及以上等级生产安全事故的，自事故发生当季起，当年季度绩效薪酬不计提。

(二) 年度绩效薪酬

1.创效职能相关董事高管的年度绩效薪酬与本人分管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.其他管理职能相关董事高管的年度绩效薪酬与公司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×(公司利润指标达成率×70%+公司营业收入指标达成率×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的无当年年度绩效薪酬，其他情形的按照本人年内实际在职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相关董事高管，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) 公司为董事和高级管理人员购买责任保险。

(二) 本方案不影响公司其他奖惩制度的效力。

(三) 未尽事项按公司《董事高级管理人员薪酬管理制度》《总部薪酬管理制度》的相关规定执行。

- (四) 本方案自 2026 年 1 月 1 日起执行。
- (五) 本方案需经公司董事会和股东会审议批准。
- (六) 本方案解释权归属公司董事会。