

**山东科汇电力自动化股份有限公司**

**董事、高级管理人员**

**薪酬与绩效考核管理制度**

二〇二六年四月

# 山东科汇电力自动化股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步规范山东科汇电力自动化股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬及绩效考核管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《山东科汇电力自动化股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员，具体包括：

- （一）董事：包括非独立董事、职工代表董事、独立董事；
- （二）高级管理人员：包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）战略导向原则：薪酬体系与公司长期发展战略、短期经营目标及可持续发展相匹配，兼顾短期效益与长期价值；
- （二）业绩挂钩原则：薪酬水平与公司经营业绩、个人履职绩效、分管工作成效紧密绑定，实现激励与业绩同向联动；
- （三）市场对标原则：参照行业薪酬水平、区域薪酬标准及公司经营状况，合理确定薪酬区间，保障薪酬市场竞争力与内部公平性；
- （四）风险约束原则：建立全流程薪酬风险管控与追索扣回机制，平衡激励力度与约束强度，防范利益输送与履职风险；
- （五）合规透明原则：薪酬决策、考核、发放、披露全流程合规，信息披露及时、完整、准确，保障股东知情权与监督权；
- （六）公平公正原则：兼顾关键岗位与核心人才价值，薪酬分配贴合岗位职责、风险承担与贡献度，促进公司治理高效运转。

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，

并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第五条** 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。公司人力资源部、财务部为薪酬考核执行机构，配合薪酬与考核委员会完成薪酬核算、数据提供、考核实施、薪酬发放及台账管理等具体实施工作。

## 第二章 薪酬结构与标准

**第六条** 公司应结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，并推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

**第七条** 根据董事、高级管理人员工作性质、岗位职责、风险承担及贡献度，分类确定薪酬标准：

### （一）董事会成员薪酬

#### 1、独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事因参加公司董事会以及行使其他有关法律、法规规定职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

#### 2、非独立董事

（1）公司任职的非独立董事（含职工代表董事）根据其在公司担任的具体管理职务，按公司相关薪酬标准与当年绩效考核情况领取薪酬，不再额外领取董事津贴；非独立董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励收入组成，且绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十，按考核结果核定发放。非独立董事因参加公司董事会以及行使其他有关法律、法规规定职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

（2）未在公司任职的非独立董事可以领取固定董事津贴，不参与公司绩效考核。非独立董事因参加公司董事会以及行使其他有关法律、法规规定职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

## （二）高级管理人员薪酬

- 1、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励收入组成；
- 2、基本薪酬主要根据岗位价值、职责范围、市场薪酬水平、公司经营规模等因素综合核定，按月固定发放；
- 3、绩效薪酬与公司年度经营业绩、个人分管工作目标、履职成效紧密挂钩，占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例不低于 50%，按考核结果核定发放；
- 4、中长期激励收入，是指公司依据法律法规、《公司章程》规定，经股东会批准后，通过股权激励计划、员工持股计划等中长期激励方式，对公司董事、高级管理人员实施激励并开展相应绩效考核所产生的收入。相关激励计划具体按照适用法律法规及方案规定执行。

**第八条** 公司薪酬制度内的各项福利补贴、奖金按照公司统一薪酬政策及国家相关规定执行；经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地对重大项目、专项任务设立专项奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

## 第三章 薪酬调整

**第九条** 在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，经薪酬与考核委员会批准，可适当调整董事、高级管理人员的考核目标。

**第十条** 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
- （二）通胀水平，参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）董事、高级管理人员岗位及职级变动发生的个别调整。

## 第四章 绩效考核与薪酬发放

**第十一条** 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织并制定，具体由公司人力资源部实施。公司可以委托第三方开展绩效评价。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

如公司发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求；公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

**第十三条** 在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬制度执行；独立董事及未在公司任职的非独立董事津贴自其任职之日起计算，按月发放。

**第十四条** 公司薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

**第十五条** 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离任的，按实际任期、履职情况及考核结果结算薪酬，未发放绩效薪酬按最终考核结果核定发放；岗位发生变动的，自变动生效之日起，按新岗位薪酬标准及考核规则执行。

## 第五章 止付追索与约束机制

**第十六条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放的税后绩效薪酬、税后中长期激励收益。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相

关行为发生期间已经支付的税后绩效薪酬和税后中长期激励收入进行全额或部分追回。

**第十八条** 董事、高级管理人员在任职期间，如出现下列情形之一的，公司董事会有权决定减少、暂停或终止向相关人员发放绩效薪酬：

(一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重处罚的；

(二) 严重损害公司利益的；

(三) 年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

(四) 被公司免职的人员；

(五) 违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门审查的；

(六) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或认定为不适当人选的。

**第十九条** 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

**第二十条** 公司实行董事、高级管理人员内部责任追究机制。对因工作不力、决策失误造成公司重大损失或经营管理目标严重不达标，公司视其损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

## 第六章 附 则

**第二十一条** 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第二十二条** 本制度由董事会负责制定、解释和修改。

**第二十三条** 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

山东科汇电力自动化股份有限公司

2026年4月