

证券代码：920932

证券简称：科达自控

公告编号：2026-041

山西科达自控股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

山西科达自控股份有限公司（以下简称“公司”）分别召开第五届董事会第七次独立董事专门会议、第五届董事会第九次会议，审议通过了《关于拟修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》。本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

山西科达自控股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度 第一章 总则

第一条 为进一步完善山西科达自控股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，强化科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事和高级管理人员的工作积极性、创造性，促进公司经济效益持续快速健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际运营情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）独立董事：指公司按照相关规定聘请的，与公司及主要股东不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

（二）非独立董事：包括内部董事和外部董事。外部董事，指不在公司担任

除董事以外职务的非独立董事；内部董事，指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事；

（三）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第三条 公司薪酬管理及绩效考核基本原则：

（一）公平、公正、公开原则；

（二）责、权、利相结合的原则；

（三）与公司战略目标、经营绩效、风险控制相结合的原则；

（四）短期与长期激励相结合的原则；

（五）激励与约束相结合的原则。

第二章 管理机构

第四条 公司独立董事专门会议负责拟定公司董事及高级管理人员的薪酬标准与方案，组织实施公司董事及高级管理人员的绩效考评，并对公司董事、高级管理人员的薪酬方案执行情况进行监督。

第五条 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或独立董事专门会议对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

公司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。

第六条 公司人事、财务等相关部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第七条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第八条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第九条 公司应当结合行业水平、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，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。

第十条 公司董事的薪酬

（一）独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，津贴标准经股东会审议通

过；其不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；不在公司享受其他报酬、社保待遇等；其出席董事会、股东会的差旅费以及依照法律法规和《公司章程》行使职权所需的其他合理费用由公司承担，据实报销。

（二）外部董事：未在公司兼任其他岗位的董事，不在公司领取薪酬，亦不领取董事职务报酬。

（三）内部董事：内部董事的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，基本薪酬综合考虑所任职务的岗位重要性、个人能力、履职情况等因素，结合行业及地区薪酬水平确定；绩效薪酬和中长期激励收入根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考虑后核定。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第十一条 公司高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成，其基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第十二条 薪酬发放

（一）公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：依法缴纳的个人所得税；各类社会保险、住房公积金等由个人承担的部分；国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

（二）独立董事的津贴按月发放，不参与公司与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）在公司担任其他职务的董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。

（四）在公司担任其他职务的董事、高级管理人员的绩效薪酬以公司年度经营目标为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，根据个人绩效完成情况进行考核，考核结果作为绩效薪酬发放的依据。

年终绩效薪酬于绩效考核后发放；同时，依据经审计的财务数据和对董事及高级管理人员的业绩考核结果，确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效

考核后结算支付。

(五) 董事、高级管理人员的中长期激励收入发放按相关激励计划执行。

第十三条 若公司处于亏损状态，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；若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。

第四章 薪酬调整

第十四条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬增幅水平：收集市场薪酬报告或公开的薪酬数据，汇总分析同行业的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 通胀水平：参考通胀水平，以“使薪酬的实际购买力水平不降低”作为公司薪酬调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 公司组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第十五条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第五章 薪酬的止付追索

第十六条 董事、高级管理人员如在任职期间违反我国法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》等内部管理制度或损害公司利益的，董事会可根据情节轻重分别做出扣减、停止享受津贴、解除职务的议案，董事的处罚报股东会批准。

第十七条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、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部分。

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绩

效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜或与本制度生效后颁布、修改的法律、法规、《北京证券交易所股票上市规则》等规范性文件或《公司章程》的规定不一致的，按照法律、法规、《北京证券交易所股票上市规则》等规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度由董事会负责解释。

第二十条 本制度经股东会审议通过之日起施行。

山西科达自控股份有限公司

董事会

2026年4月27日