

# 江苏云意电气股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范江苏云意电气股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立科学的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提升公司经营管理水平，保障公司持续、健康、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《江苏云意电气股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，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。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平合理原则：薪酬符合公司规模和业绩，适当参考行业薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值、履职责任及绩效等匹配；
- （三）长远发展原则：薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则：薪酬与考核、激励机制挂钩。

**第四条** 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。

### 第二章 管理机构

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

**第六条** 薪酬与考核委员会是实施薪酬和绩效考核的管理机构，负责制定董事、高级管理人员的薪酬方案。

### 第三章 薪酬标准与构成

**第七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬标准：

（一）非独立董事：根据承担的具体职责，按薪酬方案及业绩指标达成情况领取薪酬；

(二) 独立董事：实行津贴制，由公司确定具体津贴后发放；

(三) 高级管理人员：根据担任的具体经营管理职务，按薪酬方案考核后领取薪酬。

**第八条** 董事和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等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。

(一) 基本薪酬：根据相应的职级和职位予以核定；

(二) 绩效薪酬：根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定；

(三) 中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系，由公司根据实际情况制定具体的激励方案。

**第九条** 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。

**第十条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状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。

**第十一条** 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 薪酬发放与管理

**第十二条** 公司董事、高级管理人员薪酬及津贴的发放按照公司内部的薪酬相关制度执行。

**第十三条** 公司董事及高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十四条** 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情况计算薪酬或津贴并予以发放。

**第十五条** 经公司董事会薪酬与考核委员会提议，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

**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。

## 第五章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜以及与相关法律法规、规范性文件和《公司章程》相冲突事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》执行。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责制定、修订和解释。

**第十九条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，并自2026年1月1日起追溯适用。

江苏云意电气股份有限公司  
二〇二六年三月