

云南铝业股份有限公司关于 调整 2025 年度董事、高级管理人员薪酬方案及制定 2026 年度董事、高级管理 人员薪酬方案的公告

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。

云南铝业股份有限公司（以下简称“云铝股份”或“公司”）于 2026 年 8 月 27 日召开第九届董事会第二十六次会议，审议通过了《关于调整 2025 年度董事、高级管理人员薪酬方案及制定 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的预案》。全体董事回避表决《关于调整 2025 年度董事薪酬方案的预案》《关于制定 2026 年度董事薪酬方案的预案》，上述两个方案将直接提交公司股东会审议；《关于调整 2025 年度高级管理人员薪酬方案的议案》《关于制定 2026 年度高级管理人员薪酬方案的议案》已经董事会审议通过。现将薪酬方案具体内容公告如下：

一、公司董事、高级管理人员薪酬方案

为进一步规范公司董事、高级管理人员的薪酬管理与绩效考核，建立健全有效的激励与约束机制，促进公司稳健经营与可持续发展，根据《公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、部门规章及规范性文件，以及云铝股份《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理办法》的规定，现调整 2025 年度董事、高级管理人员薪酬方案，并制定 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案。具体薪酬方案内容如下：

（一）2025 年度董事薪酬方案

1. 适用对象

公司董事（包括非独立董事、独立董事）。

2. 适用期限

本次董事薪酬方案自公司股东会审议通过后实施，至新的薪酬方案审议通过后失效。

3. 薪酬标准方案

（1）独立董事：享有履行职务的津贴，按季度发放。

（2）非独立董事：在公司兼任高级管理人员的，按公司高级管理人员薪酬方案领取薪

酬，不额外领取董事薪酬和津贴；担任其他职务的非独立董事，按照所担任的具体岗位和职务领取薪酬，不额外领取董事薪酬和津贴。

（二）2025 年度高级管理人员薪酬方案

1. 适用对象

公司高级管理人员，包括党委书记、总经理、党委副书记、副总经理、财务总监（兼任董事会秘书）及云铝股份《公司章程》规定的其他高级管理人员。

2. 适用期限

本次高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过后实施，至新的薪酬方案审议通过后失效。

3. 薪酬标准方案

（1）高级管理人员年度薪酬总额包括：基本薪酬、经营绩效薪酬、超额绩效薪酬、专项绩效薪酬、中长期激励。

1) 基本薪酬：

①正职：基本薪酬标准每年由公司根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素研究决定。

②副职：按照公司正职领导人员基本薪酬标准的 0.6~0.9 倍确定，履行公司决策程序后执行。

2) 经营绩效薪酬：

①正职：以基本薪酬标准为基础，根据公司关键效益指标确保目标的完成情况，分档确定绩效薪酬系数，并根据公司除关键效益指标以外的其他指标年度考核结果调整确定。

②副职：以正职领导人员绩效薪酬标准为基准，综合考虑副职领导人员的岗位职责、承担风险及年度业绩考核结果进行考核排名，根据考核排名按照正职的 0.6~0.9 倍核定副职领导人员绩效薪酬标准。

③根据年度业绩考核结果兑现，一般分三年递延支付。

3) 超额绩效薪酬：

①正职：以基本薪酬标准为基数，根据公司年度关键效益指标较不同考核目标值的完成情况，分段设定超额完成目标奖励系数。

②副职：以正职领导人员超额完成目标奖励标准为基准，按照正职的 0.6~0.9 倍核定副职领导人员超额完成目标奖励标准。副职领导人员超额完成目标奖励兑现系数，应当与其经营绩效薪酬兑现系数保持一致。

③根据年度业绩考核结果兑现，一般分三年递延支付。

4) 专项绩效薪酬:

根据公司相关制度规定执行。

5) 中长期激励:

主要为任期激励等激励收入。任期激励是与公司领导人员任期考核结果挂钩的收入，在不超过任期内各年度实际兑现的绩效薪酬之和的 30%以内确定，一般在任期结束后兑现。

(三) 2026 年度董事薪酬方案

1. 适用对象

公司董事（包括非独立董事、独立董事）。

2. 适用期限

本次董事薪酬方案自公司股东会审议通过后实施，至新的薪酬方案审议通过后失效。

3. 薪酬标准方案

(1) 独立董事：享有履行职务的津贴，按季度发放。

(2) 非独立董事：在公司兼任高级管理人员的，按公司高级管理人员薪酬方案领取薪酬，不额外领取董事薪酬和津贴；担任其他职务的非独立董事，按照所担任的具体岗位和职务领取薪酬，不额外领取董事薪酬和津贴。

(四) 2026 年度高级管理人员薪酬方案

1. 适用对象

公司高级管理人员，包括党委书记、总经理、党委副书记、副总经理、财务总监（兼任董事会秘书）及云铝股份《公司章程》规定的其他高级管理人员。

2. 适用期限

本次高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过后实施，至新的薪酬方案审议通过后失效。

3. 薪酬标准方案

(1) 高级管理人员年度薪酬总额包括：基本薪酬、经营绩效薪酬、超额绩效薪酬、专项绩效薪酬、中长期激励。

1) 基本薪酬:

①正职：基本薪酬标准每年由公司根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素研究决定。

②副职：按照公司正职领导人员基本薪酬标准的 0.6~0.9 倍确定，履行公司决策程序后执行。

2) 经营绩效薪酬:

①正职：以基本薪酬标准为基础，根据公司关键效益指标确保目标的完成情况，分档确定绩效薪酬系数，并根据公司除关键效益指标以外的其他指标年度考核结果调整确定。

②副职：以正职领导人员绩效薪酬标准为基准，综合考虑副职领导人员的岗位职责、承担风险及年度业绩考核结果进行考核排名，根据考核排名按照正职的 0.6~0.9 倍核定副职领导人员绩效薪酬标准。

③根据年度业绩考核结果兑现，一般分三年递延支付。

3) 超额绩效薪酬：

①正职：以基本薪酬标准为基数，根据公司年度关键效益指标较不同考核目标值的完成情况，分段设定超额完成目标奖励系数。

②副职：以正职领导人员超额完成目标奖励标准为基准，按照正职的 0.6~0.9 倍核定副职领导人员超额完成目标奖励标准。副职领导人员超额完成目标奖励兑现系数，应当与其经营绩效薪酬兑现系数保持一致。

③根据年度业绩考核结果兑现，一般分三年递延支付。

4) 专项绩效薪酬：

根据公司相关制度规定执行。

5) 中长期激励：

主要为任期激励等激励收入。任期激励是与公司领导人员任期考核结果挂钩的收入，在不超过任期内各年度实际兑现的绩效薪酬之和的 30%以内确定，一般在任期结束后兑现。

（五）其他规定

（1）董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

（2）上述薪酬标准为税前金额，其所涉及的个人应缴纳的有关税费统一由公司代扣代缴。

（3）本薪酬方案未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件的规定执行。本薪酬方案如与日后实行的法律法规、规范性文件相抵触时，按照有关法律法规、规范性文件执行。

二、备查文件

（一）公司第九届董事会第二十六次会议决议。

（二）公司董事会薪酬与考核委员会决议。

云南铝业股份有限公司董事会

2026 年 8 月 27 日