

云鼎科技股份有限公司

高管人员薪酬管理办法

（2022 年 8 月 30 日 经公司第十届董事会第二十六次会议审议通过）

第一章 总则

第一条 为调动公司高管人员工作积极性，规范公司高管人员的薪酬管理，建立有效的薪酬激励和约束机制，确保公司发展战略目标的实现，根据国家有关法律法规和《云鼎科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）《云鼎科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

第二条 本办法适用于《公司章程》载明的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及其他享受高管待遇的人员。

第三条 高管人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）责、权、利相结合、按绩取酬的原则；
- （二）薪酬水平提高与公司效益增长及可持续发展相挂钩的原则；
- （三）与行业市场化竞争水平相适应的原则；
- （四）坚持标准公平、程序公开、分配公正的原则。

第二章 管理机构及职责

第四条 党委会为高管人员薪酬管理事项的前置审查机构。主要履行以下职责：

- （一）对高管成员薪酬管理工作进行指导、监督；
- （二）听取、讨论、审议高管成员薪酬管理事项。

第五条 董事会薪酬与考核委员会是负责薪酬管理、考核和监督的专门工作机构。工作职责包括（但不限于）以下内容：

- （一）审查高管人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；
- （二）负责制定、审查高管人员的薪酬政策与方案；
- （三）对薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司党委组织部（人力资源部）是高管薪酬管理事项的业务支撑部门，主要负责依据本制度计算和发放高管人员薪酬。

第三章 薪酬结构与确定

第七条 高管人员薪酬结构

高管人员年度总收入由年度薪酬（基本年薪、绩效年薪）、超额业绩激励、任期激励和其他考核奖励等四部分组成。

（一）年度薪酬。包含基本年薪和绩效年薪，年度薪酬根据员工平均工资、公司市场化水平、经营难度等因素综合确定。原则上高管正职人员年度薪酬不超过上年度公司在岗职工平均年度薪酬的 5 倍，高管副职人员按照高管正职的 0.8 倍确定。

（二）超额业绩激励指完成年度力争指标后给予高管人员一定奖励。

（三）任期激励指对高管人员任期内的经营业绩和贡献给予回报的激励性收入，奖金与任期内主要指标（利润等）复合增长率挂钩。

（四）其他考核奖励。其他考核奖励包括项目抵押激励奖金、特别奖励、年度综合考评奖励等。

第八条 高管人员年度薪酬的确定

（一）基本年薪的确定

基本年薪 $\leq$ 年度薪酬 $\times 25\%$

高管人员正职基本年薪参照公司上年度在岗职工平均薪酬 1.25 倍确定。高管人员正职的月基薪标准为：基本年薪 $\div 12$ =本年基本月薪。高管人员副职基本年薪标准按照高管人员正职基本年薪的 0.8 倍确定。

（二）绩效年薪的确定

绩效年薪 $\leq$ 年度薪酬 $\times 75\%$

绩效年薪与利润等主要指标挂钩，根据主要指标完成情况提取，年终根据业绩考核结果兑现。

1. 完成主要指标考核目标，绩效年薪控制在绩效年薪基数的 40%以内；
2. 完成主要指标奋斗目标，绩效年薪控制在绩效年薪基数的 70%以内；
3. 完成主要指标力争目标，绩效年薪控制在绩效年薪基数的 100%以内。

党建、经营风险防控、质量管理等出现重大责任事故（件），绩效年薪实行“一票否决”。

第九条 任期激励的确定

按照任期内主要指标（利润等）复合增长率完成情况，结合任期内领导班子综合考核评价结果，在不超过高管人员任期内年度薪酬总水平 30%的范围内确定。任期主要指标复合增长率为正值的，兑现任期激励收入；任期主要指标负责增长率为负值的，不予兑现任期激励收入。

第十条 超额业绩激励的确定

完成力争计划以上，给予超额业绩激励，奖励总额不超过超额业绩总额的 8%，计算公式为：超额业绩激励=（年度实现的净利润-力争净利润）×8%。原则上高管人员正职的超额业绩激励不超过年度基本薪酬，高管副职人员按照高管正职超额业绩激励的 0.8 倍×高管副职人员总数，确定超额业绩激励总包，由董事会薪酬与考核委员会或董事会根据岗位价值、个人贡献、绩效考核结果等因素，合理拉开差距。

第十一条 其他考核奖励的确定

根据政府部门或国资监管机构有关规定，按照“一事一议”原则研究确定。

第四章 薪酬支付

第十二条 高管人员的基本年薪按月发放。

第十三条 高管人员绩效年薪按照“季度预发，年终汇算”的方式预计发放。各季度结束后次月按照完成“考核绩效年薪/4”标准进行预发，当年度结束后按照经审计的年度净利润，由董事会薪酬委员会考核，进行“年终汇算”。依据达到相应档次的净利润目标值对应发未发部分的绩效年薪进行兑现，对未达到考核净利润目标值已提前预发部分的绩效年薪予以追回。

第十四条 高管人员任期激励收入实行延期支付，在任期经营业绩考核后，任期激励收入按 5:5 的比例在任期届满后两年内兑现。

第十五条 高管人员的超额业绩激励在年度经营业绩考核后，由董事会薪酬与考核委员会或董事会根据岗位价值、个人贡献、绩效考核结果等因素进行发放，合理拉开差距。

第十六条 其他考核奖励经研究通过后按照相关规定支付。

第十七条 一人兼多职的按照就高不就低原则以主要职务标准执行。

第五章 附则

第十八条 本办法由公司董事会负责解释。

第十九条 本办法自董事会审议通过后生效，2022 年度公司高级管理人员薪酬管理适用本办法。