

证券代码：874515

证券简称：云眼视界

主办券商：南京证券

江西云眼视界科技股份有限公司 高级管理人员薪酬及绩效考核管理办法

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

公司于 2026 年 1 月 26 日召开了第二届董事会第三次会议，审议通过《高级管理人员薪酬及绩效考核管理办法》。

议案表决结果：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。

本议案无需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

江西云眼视界科技股份有限公司高级管理 人员薪酬及绩效考核管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步加强和规范公司薪酬管理，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动高级管理人员工作的积极性和创造性，建立和完善具有混合所有制特色的激励约束机制，根据《公司法》等相关法律以及《公司章程》《云眼视界差异化实施细则》的有关规定，结合公司经营情况及行业特点，特制订本制度。

第二条 本制度适用范围：公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等公司章程约定的高级管理人员。

第三条 公司其他兼职高级管理人员不参与公司实际经营管理的，不在公司领取薪酬，不参与公司薪酬绩效考核。

第四条 公司高级管理人员考核以企业经营经济指标、综合管理指标为基础，根据公司年度经营计划、高管人员分管工作职责及工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定高级管理人员的年度薪酬分配方案。

第五条 公司高管人员薪酬的确定遵循以下原则：

- 1.按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- 2.收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- 3.薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- 4.薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第二章 管理机构

第六条 董事会的职责和权限

- 1.审批制定公司高级管理人员薪酬管理及绩效考核制度；
- 2.审批制定公司高级管理团队年度绩效目标及任期绩效目标，审核高级管理人员绩效考核结果，决定其报酬事项及奖惩事项。

第七条 董事会薪酬与考核委员会的职责和权限

- 1.起草公司高级管理人员薪酬管理及绩效考核相关制度，并报董事会审批；
- 2.负责研究和制定高级管理人员考核标准和具体考核办法，并对高级管理人员的年度标准基薪、特别奖励事项、自评考核结果提出审核意见报董事会审批；
- 3.负责对公司高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督；
- 4.董事会授予的其他权限。

第八条 总经理的职责和权限

- 1.审查、确定其他高级管理人员年度工作考核目标；
- 2.组织对高级管理人员进行年度考核自评；
- 3.根据本制度，拟订高级管理人员的年度标准基薪及特别奖励事项。

第三章 薪酬的构成

第九条 高级管理人员薪酬由固定薪酬、绩效薪酬、特殊贡献奖励三部分构成，其中高级管理人员年度标准基薪包括：固定薪酬、绩效薪酬，特殊贡献奖属于奖励事项，不纳入年度标准基薪范畴。

即：年度薪酬=固定薪酬+绩效薪酬+特殊贡献奖励

第十条 固定薪酬指年度基本收入，主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，根据固定薪酬占标准基薪的比例确定年度总额按月发放。

即：月度固定薪酬=固定薪酬/12

第十一条 绩效薪酬指以年度经营目标为考核基础，根据高管团队完成年度经营指标、综合管理情况核定绩效考核分数确定高管团队考核系数确定总经理绩效奖金，其他高管人员在团队考核系数基础上根据个人考核情况确定个人系数核发个人绩效，如个人不单独设置考核方案则按1计算（市场化薪酬除外）。

即：总经理年度绩效薪酬=绩效薪酬*高管团队考核系数

其他高级管理人员绩效薪酬=绩效薪酬*高管团队考核系数*个人系数。

第十二条 特别奖励指高级管理人员年度作出突出贡献，由总经理提名及奖励金额报薪酬与考核委员会后经董事会审批。

第三章 薪酬制定及考核

第十三条 结合公司股东会通过的年度经营目标。薪酬与考核委员会根据通过的年度经营目标，并结合公司战略目标制定综合管理目标，形成高级管理人员

的主要绩效考核、难度调节系数，并连同高级管理人员年度标准基薪（含固定薪酬、绩效薪酬金额）报董事会审批。

第十四条 根据公司差异化管理及市场化需求，在符合控股公司的所属企业经营层设定的标准基薪原则下，市场化选聘的高级管理人员可设置市场化标准基薪（含固定薪酬、绩效薪酬金额），必须设置个人考核方案并报薪酬委员会审议通过。

市场化高级管理人员绩效薪酬=绩效薪酬*高管团队考核系数*个人系数。

第十五条 董事会审议高管团队的主要绩效指标应为公司年度主要经营、管理的指标，如：营业收入、利润总额、净利润、经营现金流、风险控制、内控管理等涉及公司战略目标或相关协议目标的规划和约定，并确定考核占比。

主要绩效指标可明确一项指标作为关键KPI指标，并确定冲刺目标（A级）、考核目标（B级）、底线目标（C级）三档的指标标准及难度调节系数作为年度绩效考核方案制定的依据。如当年未明确关键KPI指标的，当年关键KPI调节系数为1。

第十六条 薪酬与考核委员会根据董事会批准的主要绩效指标及年度标准薪酬制定年度绩效考核方案。年度绩效考核方案应当确定考核系数、评分办法等考核方法，并与经营层签订经营业绩责任书，并报董事会备案。董事会认为薪酬与考核委员会审批通过的年度绩效考核方案损害公司股东利益的，有权予以否决。

第十七条 薪酬与考核委员会制定年度绩效考核方案应遵循以下原则：

1.考核方案基础总分为100分，严格执行董事会确定的主要绩效指标及考核占比方案。

2.经营指标分数占比不低于70%，指标可包括利润总额、净利润、营业收入等涉及公司业绩相关的各项经营指标。

3.综合管理指标分数占比不高于30%，指标可包括重点工作、内控管理、风险控制、科技发展等涉及公司管理经营类指标。

4.对完成难度较大的项目可单设加分项，加分项分数不超过10%。（加分项根

据事项难度系数仔细评估，非必设项目）

5.奖惩指标，由公司股东、董事成员、经营层于年度考核实施时提出建议或申请至绩效考核管理委员会，需有佐证材料，合计加分不超过20分；惩罚减分建议由公司股东、董事成员于年度考核实施期提交至绩效考核管理委员会，需有佐证材料，合计减分不超过20分。

6.其他高级管理者绩效考核方案应结合分管的主要工作进行设置相关指标。

7.根据绩效考核指标确定年度的绩效考核系数对照表。

第十八条 公司高级管理人员整体考核系数=系数对照表对应系数*难度调节系数。

第十九条 年度财务审计结束后依据经审计的财务决算数据，总经理组织对高级管理人员进行年度绩效考核自评，并将考核结果及相关佐证材料形成书面材料一并将考核结果至薪酬与考核委员会审核后提交董事会审批（考核结果应包含考核分数、绩效发放金额等）。

第二十条 如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会可在年度内报董事会调整高级管理人员的考核标准，并相应调整绩效考核方案。

第二十一条 高级管理人员在任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效与奖励：

- 1.严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；
- 2.严重损害公司利益的；
- 3.年度财务报告被会计师事务所出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；
- 4.出现违法违规行为的；

第四章 薪酬的发放

第二十二条 月度预发薪酬含基本薪酬及绩效预发，发放金额由董事会审议通过后再与公司月度工资发放时同步发放；

年度绩效清算=年度标准绩效*整体考核系数*个人调节系数-年度预发绩效总额；年度绩效清算于董事会通过决议后进行；

特别贡献奖根据董事会审议通过的奖励金额一次性发放。

第二十三条 绩效薪酬在完成年度经营后，可根据完成关键KPI指标情况进行预发，并合理计提预计全年的绩效薪酬纳入当年薪酬成本，年度预发绩效标准（年末预发=年度（预估）预发绩效-月度实际已预发）如下：

指标情况（关键 KPI）	预发比例（标准绩效）
$\geq A$	1
$B \leq X < A$	0.85
$C \leq X < B$	0.5
$X < C$	0

待绩效考核结果经董事会审议决定其报酬事项及奖惩事项后对上一年度薪酬进行清算多退少补。

未设定关键KPI指标的经营年度，可根据未审的财务报告及完成综合管理指标合理预估全年绩效（不含加分项及奖惩指标调整因素），计提预计全年的绩效薪酬纳入当年薪酬成本，年度预发标准（年末预发=年度（预估）预发绩效-月度实际已预发）。

待绩效考核结果经董事会审议决定其报酬事项及奖惩事项后对上一年度薪酬进行清算多退少补。

第二十四条 本制度规定的高级管理人员薪酬为个人全部税前薪酬，不得从公司违规领取除公司饭补外的以现金形式发放的车辆补贴、降温烤火补贴等其他补贴。

第二十五条 高级管理人员薪酬严格按董事会制定的薪酬标准进行发放，发放时总经理签字审批。

第五章 附则

第二十六条 高级管理人员薪酬执行情况应在年度董事会上进行审议，接受股东方、董事会的监督。

第二十七条 本制度未尽事宜，按照国家及当地政府有关规定和公司其他相关规定执行；如遇国家相关法律、法规、政策调整，以国家规定为准。

第二十八条 本制度的解释权属于公司董事会。

第二十九条 本制度经公司董事会审议通过后生效。

江西云眼视界科技股份有限公司

董事会

2026年1月28日