

## 江苏省精创电气股份有限公司 2026 年度高级管理人员薪酬方案

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。

为建立健全公司高级管理人员的激励与约束机制，确保薪酬与公司经营业绩、个人绩效及长期发展战略紧密挂钩，吸引和保留优秀管理人才，提升公司治理水平和核心竞争力。依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》及《公司章程》等规定，结合公司实际经营情况，制定了 2026 年度高级管理人员薪酬方案。

### 一、本方案适用对象及适用期限

（一）适用对象：公司 2026 年度任期内的高级管理人员。

高级管理人员具体包括但不限于公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及其他由董事会认定的高级管理人员。具体名单由公司董事会薪酬与考核委员会审议确定。

（二）适用期限：2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

### 二、薪酬标准

（一）薪酬结构

基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入

（二）具体构成、权重与发放方式

#### 1、基本薪酬

定义：根据高管岗位价值、责任大小、任职资格及市场薪酬水平确定的固定薪酬部分。

发放方式：按月固定发放。

#### 2、绩效薪酬

定义：与公司经营业绩、个人绩效考核结果紧密挂钩的浮动薪酬部分。

发放方式：分为月度（80%）和年度（20%）两部分。月度绩效薪酬按照月度考核结果兑现发放；年度绩效薪酬在公司年度报告披露和年度绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

3、中长期激励收入：结合公司长期发展战略，采取股权激励、任期激励等方式实施，具体方案另行制定并履行相关审批程序。中长期激励按激励方案约定发放或行权，任期激励在任期考核后发放。

（三）绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%。

### 三、审议程序

1、2026 年 3 月 28 日，公司第五届董事会薪酬与考核委员会第四次会议审议通过了《2026 年度高级管理人员薪酬方案》，表决结果为：2 票同意，0 票反对，0 票弃权。委员李敏女士为本议案利益相关方，回避表决。同意将该议案提交董事会审议。

2、2026 年 3 月 28 日，公司第五届董事会第二十次会议审议通过了《2026 年度高级管理人员薪酬方案》，表决结果为：5 票同意，0 票反对，0 票弃权。董事李超飞先生、李敏女士为本议案利益相关方，回避表决。

### 四、其他说明

1、上述薪酬涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

2、公司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。

4、根据相关法规和《公司章程》等有关规定，上述高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日生效。

5、本方案未尽事宜，公司应当依照有关法律、法规、部门规章、规范性文件、北京证券交易所业务规则和《公司章程》的规定执行。本制度如与法律、法规、部门规章、规范性文件、北京证券交易所业务规则或《公司章程》相抵触，应按国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件、北京证券交易所业务规则和《公司章程》的规定执行。

特此公告。

江苏省精创电气股份有限公司

董事会

二〇二六年三月三十日