

证券代码：873500

证券简称：XD 博克斯

主办券商：国金证券

## 江苏博克斯科技股份有限公司薪酬管理制度

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

本制度经江苏博克斯科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2025 年 12 月 2 日召开的公司第三届董事会第七次会议审议通过《关于拟修订董事会议事规则的议案》，尚需提交公司 2025 年第五次临时股东会审议通过批准后生效。

### 二、 分章节列示制度的主要内容

## 江苏博克斯科技股份有限公司 薪酬管理制度

### 一、 目的

为完善员工职级体系，建立人力资源系统化层级结构，为员工职业发展和薪资定级提供依据。

### 二、 适用范围

公司全体员工

### 三、 定义与内容

#### （一）岗位序列

岗位性质是针对岗位性质和要求相近的岗位进行分类。公司的岗位序列分为两大类：管理序列（M），专业序列（P）。

1. 管理序列（Management 简称 M 类）：适用于从事公司中高层管理工作，具有人员管理权限（不包括师徒关系、技术辅导关系），带领团队运作指定业务的

岗位。

2. 专业序列（Professional 简称 P 类）：适用于非 M 序列以外的所有岗位，包括实习等工作等岗位。

### （二）职等

定义：指针对员工承担责任、知识经验和专业技能等能力差异而进行的划分。

划分：M 序列和 P 序列职等，共 22 职等，由低到高分别为 0 至 22 职等。

职级薪酬根据各岗位职级的工作责任、劳动强度、劳动条件等要素，并且由岗位所处的岗位等级以及个人业绩表现共同确定的工资级别。

### （三）职级

定义：指针对同一职等下从事工作及专业的广度和深度等级而进行的划分。

划分：除 P0、P22 无薪酬宽带，P1-P21 每个职等下设 5 个星级（1 星至 5 星）5 星最高，1 星最低。

定级：新入职人员的职级一般定 1 星，个别优秀人员可达 2 星、3 星，原则上不定 5 星。

### （四）职级升降

#### 1. 评选规则

能力分级	定义说明	考评等级
优秀	超出该职位要求，具备胜任下一职位的潜力	A
胜任	完全胜任该职位	B
一般胜任	具备胜任该职位的潜力，但需要通过阶段性的工作实践和能力提升才能完全胜任	C
差	定义说明	D

#### 2. 晋升

2.1 晋升规则：原则上遵循逐级晋升原则，职级按 1 星至 5 星逐级晋升；星级达到 5 星方可晋升下一职级，且新职级 1 星起步；特殊情况一次晋升职级不得超过两级。

2.2 晋升准入资格：即员工必须是当期评选中“A”类员工，且上一周期

非“D”类员工；上一周期内受到公司相关处罚人员者，公司有权取消晋升资格。

2.3 职级晋升根据员工的学历、司龄、当前岗位任职时间、个人业绩表现等综合条件进行评估。

2.4 晋升周期：每年1月份考评，对上一年度的综合能力评价，确定入围晋升人员名单。

### 3. 降级

3.1 降级规则：员工未达成岗位个人业绩指标，被评选为“D”类，或触及公司红线及其他公司规定的情况。

3.2 降级周期：无固定周期。

## （四）薪酬调整

定义：指因职务级别、任职岗位、用工性质、工作表现等因素发生变化而对薪资构成或标准进行相应调整的行为。正常调薪包括转正调薪、异动调薪、晋升调薪。

转正调薪是指新入职员工自《转正申请》审批通过后，按照实际转正时间调整为转正薪资，享有正式员工的同等福利；

异动调薪是指由于员工职务、岗位等异动而引起的薪资调整；

晋升调薪是指由于员工职务提升引起的薪资调整。

调整方案：采用年度绩效考核成绩、工作、技术能力、增效管理结合的方式。

江苏博克斯科技股份有限公司

董事会

2025年12月2日