

证券代码：430191

证券简称：波尔通信

主办券商：恒泰长财证券

## 北京波尔通信技术股份有限公司董事、监事、高级管理人员 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

《北京波尔通信技术股份有限公司董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度》于 2025 年 12 月 15 日经公司第五届董事会第十一次会议审议通过，表决结果：同意 5 票，反对 0 票，弃权 0 票，尚需提交公司股东会审议。

### 二、 分章节列示制度的主要内容

## 董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善北京波尔通信技术股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、监事和高级管理人员（以下简称“董事、监事、高级管理人员”）薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、监事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、监事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司治理准则》和《公司章程》等有关法律法规的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度所称的董事、监事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的下列人员：

（一）独立董事。

（二）未在公司内部任职的董事、监事：是指不在公司担任除董事、监事以外的其他职位、不直接参与经营管理的董事、监事。

（三）在公司内部任职的董事、监事：是指除担任董事、监事职务以外，还在公司担任其他职务并领取薪酬的董事、监事。

（四）总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等高级管理人员。

**第三条** 公司董事、监事、高级管理人员董事、监事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

**第四条** 公司董事、监事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

## 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 公司董事会负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，也是初步确定薪酬管理方案的管理机构。

**第六条** 公司董事的年度薪酬确认，须报经董事会同意后，提交股东会审议；监事的年度薪酬确认，须报监事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬确认，须提交董事会审议。

## 第三章 薪酬与考核管理

**第七条** 董事、监事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：独立董事在公司领取津贴，除此之外无其他报酬，独立董事的津贴标准经股东会审议通过后按月发放。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

（二）未在公司内部任职的董事、监事：在公司领取津贴，除此之外无其他报酬，相应津贴标准经股东会审议通过后按月发放。因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

（三）在公司内部任职的董事、监事：薪酬按照其除董事、监事之外的职务所对应的公司薪酬制度执行、发放，不领取津贴。

（四）高级管理人员：实行年薪制，薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成。

#### **第八条** 董事、监事、高级管理人员绩效考核标准如下：

（一）独立董事、未在公司担任实际职务的董事、监事：均不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）在公司内部任职的董事、监事：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕工作业绩、职责履行等方面进行考核，并依其的职务和岗位进行发放。

（三）高级管理人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，采取年度考评方式，围绕工作业绩、职责履行、全局观念等方面进行考核。

### **第四章 薪酬管理**

**第九条** 公司董事、监事、高级管理人员人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

**第十条** 董事、监事、高级管理人员的薪酬为税前收入，依法交纳的个人所得税、按规定需由个人承担的社会保险费、住房公积金，由公司在发放薪酬时代扣代缴。

**第十一条** 对公司董事、监事、高级管理人员人员离任审计时，经核实的公司绩效状况与评价考核结果出现差异的，据实考评相应年度的绩效考核。

对公司董事、监事、高级管理人员降薪或扣除薪酬的情形为：

- （一）严重违反公司规章制度，受到公司违规处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（四）离开本职岗位或不再具有董事、监事、高级管理人员资格或无法履行董事、监事、高级管理人员职责的。

## 第五章 薪酬调整

**第十二条** 董事、监事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。

**第十三条** 薪酬调整依据包括：

（一）同行业薪酬水平：每年通过公开的薪酬数据，收集同行业薪酬数据进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以薪酬的实际购买力不低于公司薪酬调整水平作为参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）个人业绩或能力突出。

## 第六章 附则

**第十四条** 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和公司章程的规定执行；本工作细则内容与法律、法规、规范性文件或公司章程相抵触时，以法律、法规、规范性文件和公司章程的规定为准。

**第十五条** 本制度中关于董事、高级管理人员薪酬制度相关内容的解释权归属于公司董事会，关于监事薪酬制度相关内容的解释权归属于监事会。

**第十六条** 本制度由公司董事会、监事会审议通过以后，经公司股东会审议通过之日起生效实施。

北京波尔通信技术股份有限公司

董事会

2025年12月15日