

# 云南博闻科技实业股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2025年11月修订)

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善云南博闻科技实业股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事及高级管理人员的积极性，提高公司经营管理水平，将经营者的利益与公司的长期利益结合起来，促进公司健康持续发展，根据《公司法》《公司章程》等有关规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 适用对象包括下列人员：

- （一）公司董事；
- （二）公司高级管理人员（总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书）；
- （三）公司董事会薪酬与考核委员会认为应当适用的其他人员。

第三条 遵循原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）薪酬与公司利益、股东利益相结合的原则；
- （三）薪酬与公司业绩、市场薪酬环境相结合的原则；
- （四）奖惩分明、激励约束相结合的原则；
- （五）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东大会负责审议董事的薪酬管理制度和分配方案；公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬管理制度和分配方案。

第五条 公司薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划;

(四) 法律、行政法规、中国证监会规定和本章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的,应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由,并进行披露。

第六条 公司总经理、人力资源部和财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬标准及构成

第七条 公司董事、独立董事的任职津贴由董事会负责制订标准和方案,提交公司股东大会审议,经批准后由公司负责实施。

第八条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成。计算公式为:薪酬=基本薪酬+绩效薪酬。

#### (一) 基本薪酬

由薪酬与考核委员会根据公司高级管理人员所任职位的管理范围、职责、重要性和市场薪酬行情等因素综合考虑,拟订基本薪酬数额,报董事会审议通过后实施。总经理的基本薪酬为人民币 35 万元/年,副总经理基本薪酬为人民币 18 万元/年,财务总监的基本薪酬为人民币 18 万元/年,董事会秘书的基本薪酬为人民币 18 万元/年,公司薪酬与考核委员会认为应当适用于高级管理人员薪酬标准的其他人员。

#### (二) 绩效薪酬

由薪酬与考核委员会根据公司经营计划完成情况、高级管理人员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。

高级管理人员的绩效薪酬计算公式为:绩效薪酬=基本薪酬 $\times$ M,其中:M指绩效薪酬占基本薪酬的比例,M介于 0-100%之间。

第九条 高级管理人员在公司担任多项职务的,原则上只能按单项职务领取薪酬。但公司董事同时兼任高级管理人员的,可以享受公司董事的任职津贴。

公司对独立董事、不在公司经营管理岗位任职的董事实行津贴制度。

第十条 公司董事和高级管理人员的养老、医疗等五项社会保险和住房公积金按国家相关规定办理。

### 第四章 薪酬支付

第十一条 公司董事和高级管理人员的基本薪酬和任职津贴按月发放。绩效薪酬根据考核周期发放。

第十二条 薪酬与考核委员会根据董事会审议通过的公司年度经营计划、高级管理人员分管工作职责及工作目标完成情况等，组织实施对高级管理人员年度绩效的考核工作，并对薪酬制度执行情况进行监督。

第十三条 公司发放的董事及高级管理人员的薪酬均为税前金额。公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十四条 公司董事及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绩效薪酬并予以发放。

第十五条 公司董事及高管人员在任职期间，发生下列情形之一的，公司可以不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （三）经营决策失误导致公司遭受重大损失的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

## 第五章 薪酬调整

第十六条 公司薪酬管理体系应为公司的经营发展战略和长远利益服务，并根据公司经营状况的变化而作相应的调整以适应公司持续发展的需要。

第十七条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司的发展战略和经营环境变化；
- （二）公司经营业绩状况；
- （三）市场薪酬水平变动情况；
- （四）组织结构调整或岗位发生变动的个别调整；
- （五）公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第十八条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事及高级管理人员的薪酬的补充。

## 第六章 附则

第十九条 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》等相关规定执行。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十一条 本制度自公司股东大会审议通过之日起生效并实施。