

# 南京普天通信股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(经2026年5月29日公司2025年度股东会审议通过)

### 第一章 总则

**第一条** 为建立健全南京普天通信股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理机制，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于由公司股东会选举产生的全体董事（包括独立董事和非独立董事）、由公司董事会聘任的高级管理人员。

**第三条** 董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平公正原则。兼顾责任、风险与收益的平衡，依据岗位职责大小、履职贡献程度等确定薪酬水平。

（二）业绩导向原则。建立薪酬水平与公司经营效益、业绩考核评价结果相挂钩的薪酬体系，实现薪酬能增能减。

（三）可持续发展原则。薪酬水平与公司盈利能力及财务状况相匹配，确保薪酬分配的合理性与持续性，与市场发展相适应，与公司可持续发展相协调。

（四）中长期激励协同原则。将中长期激励纳入薪酬体系，引导董事、高级管理人员关注公司长期价值创造。

### 第二章 工资总额及其决定机制

**第四条** 公司根据经营业绩确定工资总额，工资总额是指公司在—个会计年度内直接支付给公司全部员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

**第五条** 公司建立与劳动力市场和公司发展战略相适应、与经济效益挂钩的工资总额决定机制，并结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

**第六条** 公司董事、高级管理人员薪酬应当纳入工资总额管理。

### **第三章 薪酬管理机构**

**第七条** 董事会薪酬与考核委员会负责研究董事与高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议，研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

**第八条** 公司董事会薪酬与考核委员会应当每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬、独立董事津贴方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

**第九条** 董事、高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

**第十条** 人力资源管理部门负责董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第四章 薪酬标准及构成

**第十一条** 公司董事、高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员薪酬、津贴发放范围：

（一）非独立董事

1、在公司担任高级管理人员职务的非独立董事，按高级管理人员薪酬标准领取薪酬，不领取董事薪酬。

2、其他非独立董事不在公司领取薪酬，但经股东会另行批准的除外。

（二）独立董事

独立董事不在公司领取薪酬，仅领取固定津贴，津贴标准由股东会审议通过。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

**第十三条** 薪酬标准以公司经营状况和绩效考核情况为基础，根据公司经营计划和分管工作的职责、目标等进行综合考核确定。

**第十四条** 担任高级管理人员的董事及高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励、专项奖励四个部分构成。其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的百分之五十。

（一）基本年薪：是指年度基本收入。根据岗位分工，差异化设置岗位系数。

（二）绩效年薪：是指与年度经营业绩考核结果紧密挂钩的收入。

（三）任期激励：是指与任期经营业绩考核结果挂钩的薪酬收入。

（四）专项奖励：是根据专项任务完成情况、考核结果等，在基

本年薪和绩效年薪外进行的专项奖励。

**第十五条** 本制度中薪酬、津贴均为税前收入，公司代扣代缴由个人承担的各项社会保险费用和住房公积金以及个人所得税、企业年金等费用。

#### **第四章 薪酬和津贴的支付**

**第十六条** 独立董事津贴由公司按月发放。

**第十七条** 担任高级管理人员的董事及高级管理人员薪酬的支付采用月度和年度相结合的结算形式，基本年薪和部分预发绩效按月发放；另一部分绩效年薪在绩效考核评价完成后支付；任期激励待任期结束后，任期经营业绩考核完成、相关审计程序履行完毕后，按规定一次性或分期兑现。

**第十八条** 董事和高级管理人员发生岗位变动的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

#### **第五章 止付追索**

**第十九条** 公司董事和高级管理人员的薪酬实行薪酬追索扣回制度。

**第二十条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第二十一条** 董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公

司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

**第二十二条** 薪酬追索追回制度同样适用于已经离任或退休的人员。

## **第六章 附则**

**第二十三条** 本办法未尽事宜，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规以及《公司章程》等有关规定执行。本办法与国家有关法律法规不一致的，按照国家规定执行。

**第二十四条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十五条** 本制度自公司股东会审议通过之日起施行。

南京普天通信股份有限公司

2026年5月