

证券代码：832722

证券简称：ST 百胜软

主办券商：国金证券

上海百胜软件股份有限公司 2023 年高级管理人员薪酬管 理与考核制度

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

上海百胜软件股份有限公司（以下简称“公司”）于 2023 年 5 月 15 日召开第三届董事会第七次会议，审议通过《关于制定<《2023 年高级管理人员薪酬管理与考核制度》>的议案》，上述议案无需提交股东大会审议。

二、 制度的主要内容，分章节列示：

第一章 总则

第一条 为进一步完善上海百胜软件股份有限公司(以下简称“公司”)高级管理人员和总经理的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司高级管理人员和总经理有效地履行其职责和义务，有效调动其工作积极性，提高公司的经营管理效率，以更好的促进公司稳定持续发展。根据《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)等有关法律、法规、规范性文件和《上海百胜软件股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的有关规定，特制定本制度。

第二条 本制度的高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》认定的高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

(一)公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

(二)责、权、利相结合的原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相

符；

(三)与公司长远发展相结合的原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

(四)激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会作为公司高级管理人员的薪酬考核管理机构，负责制订薪酬标准与方案，负责审查公司其履行职责情况并对其进行年度考评。

第五条 高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议。

第三章 薪酬标准及考核

第六条 实行年薪制，其薪酬由基本工资、岗位工资、月度绩效工资、年度绩效奖金四部分构成。

(1) 基本工资结合其教育背景、从业经验、工作年限、行业薪酬水平等固定指标给定，逐月发放。

(2) 岗位工资根据岗位职责、行业水平给定，一旦出现升级或者降级岗位工资将会变化，逐月发放。

(3) 月度绩效工资不超过总基本工资+岗位工资+月度绩效工资的 20%，结合当月 KPI 完成情况进行的绩效评定，逐月发放。

(4) 为推进高级管理人员实现公司经营利润，年度绩效奖金为当年核算的经营利润中提取一定比例留存到高级管理人员和公司职能员工奖金池中，按照奖金包比重进行分配，可分配额需要结合高级管理人员年度绩效结果核定发放，具体核算办法详见公司《2023 年百胜集团薪酬与奖金管理办法》。

第四章 薪酬的发放

第七条 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。

第八条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税。

第五章 薪酬的调整

第九条 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。当经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，适当情况下总经理需要带头降薪，并报董事会批准，薪资标

准按通过后的金额为准。

第十条 出现下列任何一种情形的，董事会有权给予高级管理人员解聘、退出岗位：

- （1）年度经营业绩考核结果未达到完成底线；
- （2）高级管理人员违背职业素养，严重损害公司利益的。

第六章 附则

第十一条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、公司章程的规定执行。本制度如与国家法律、法规、部门规章、规范性文件或《公司章程》相抵触时，执行相关法律、法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定。

第十二条 本制度自公司董事会审议后生效。

第十三条 本制度由公司董事会负责解释。

上海百胜软件股份有限公司

董事会

2023年5月17日