

上海九百股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年3月)

第一章 总 则

第一条 为进一步规范上海九百股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的绩效考核和薪酬管理，建立健全完善的公司收入分配制度和激励约束机制，根据《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、规范性文件和《公司章程》、《董事会薪酬与考核委员会工作细则》等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于在公司领取薪酬的董事和高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远发展和长期利益相结合原则；
- （二）坚持薪酬与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （四）坚持绩效考核公平、公正、透明的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事和高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定。绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，并向股东会说明。

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。

第六条 公司人力资源、财务等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构

第七条 公司董事和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。

第八条 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励构成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

第九条 公司董事薪酬：

（一）独立董事：独立董事津贴标准根据股东会审议确定的标准执行，不领取其他形式的薪酬。

（二）非独立董事：在公司担任其他职务的非独立董事，其薪酬按照其所任职务对应的薪酬标准执行，其董事职务不单独领取董事津贴等薪酬；担任公司高级管理人员的，其薪酬按高级管理人员薪酬标准执行。

不在公司担任其他职务的非独立董事，不在公司领取任何薪酬，但经股东会另行批准的除外。

第十条 公司高级管理人员薪酬：

高级管理人员根据其在公司担任的具体职务、岗位以及履职情况和经营业绩，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。

第四章 绩效考核与薪酬调整

第十一条 董事会薪酬与考核委员会根据公司总体战略目标以及年度工作目标和经营业绩，负责组织对公司董事、高级管理人员进行绩效考核。

第十二条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效考核为重要依据。公司董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效考核后支付，绩效考核依据经审计的财务数据开展。

第十三条 公司薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的变化相应地调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬可根据同行业薪酬水平、通胀水平、公司盈利状况、公司组织结构调整等因素进行调整。

公司应当结合行业水平、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、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第十四条 公司工资总额包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等一定时期内支付给全体员工的劳动报酬总额。公司依据以下因素综合确定工资总额：

（一）公司年度经营效益，以经审计的营业收入、净利润等财务数据为核心指标；

（二）行业薪酬水平及区域劳动力市场价格；

（三）公司人员编制及人力资源规划；

（四）上一年度薪酬执行情况及调整需求。

第五章 薪酬发放与止付追索

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，发放给个人。

第十六条 公司独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月执行，按季度发放。

第十七条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

第十八条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，有权对董事、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。

第十九条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对违法违规行为负有过错的，公司有权根据情节轻重减少、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。

第六章 附 则

第二十条 本制度未尽事宜，按照国家法律、法规和监管部门规定，以及《公司章程》等相关规定执行。本制度实施期间，相关监管规则变化的，按其执行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释，经股东会审议通过之日起实施。