

上海宝信软件股份有限公司

经理层成员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 管理目的

为进一步健全上海宝信软件股份有限公司（以下简称“公司”）治理体系，完善经理层成员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，特制定本办法。

第二条 适用范围

本办法所称“经理层成员”为《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 总体原则

- （一）坚持市场化改革方向，健全经理层成员薪酬分配激励约束机制；
- （二）坚持绩效导向，经理层成员薪酬分配与组织绩效及个人绩效结果严格挂钩；
- （三）坚持即期激励与中长期激励相结合，促进经理层成员协调、平衡公司当前业绩和长远发展目标。

第四条 管理职责

人力资源部负责拟订公司经理层成员薪酬管理办法、负责经理层成员薪酬方案的拟定、日常管理和操作事项。

董事会提名、薪酬和考核委员会负责审查经理层成员薪酬管理办法、年度及任期薪酬方案。

董事会负责审定经理层成员薪酬管理办法、年度及任期薪酬方案。

第二章 薪酬管理

第五条 薪酬结构

经理层成员主要实行“层级薪+岗位薪+绩效薪”模式的岗位绩效年薪制。中长期激励方案另行制定。

（一）岗位绩效年薪：根据公司经营规模、所承担的责任和风险、绩效评价结果等因素，结合本人出勤、履职情况等综合确定，合理拉开薪酬差距。

1. 层级薪：按照经理层成员层级确定；
2. 岗位薪：按照经理层成员所聘任岗位的岗位价值、承担职责等因素确定；
3. 绩效薪：以经理层成员年度岗位薪为基准，依据公司经营业绩完成情况和个人绩效评价结果确定。

年度绩效薪=年度岗位薪×个人绩效系数+加扣奖

上式中个人绩效系数按经理层成员个人年度绩效评价结果确定。

上式中加扣奖额度由评价主体根据经理层成员特殊贡献等综合因素后予以提议。

（二）其他：未列入岗位绩效年薪的津（补）贴、专项奖励等，按照相关规定执行。

第六条 薪酬发放

（一）日常发放：基本薪按月支付；绩效薪采用预支方式，预支额度应处于合理区间，次年根据组织绩效、个人绩效实施结算，多退少补，并依照上市公司治理准则实施绩效奖金延付计划。

（二）年度及任期兑现：年度或任期结束后，由人力资源部根据本办法及绩效考评初步结果，听取评价主体意见，并报上级单位审核后，形成薪资结算方案。董事会提名、薪酬和考核委员会审查无异议后，提交董事会审议通过，由人力资源部负责兑现发放。

（三）经理层成员在考核周期内履职不满的，公司按照当期实际在职时段进

行绩效评价并核算薪酬。

第七条 止付追索

经理层成员不得兼职取酬。未经批准不得参与公司内部各类专项奖励的分配，不得擅自领取各级地方政府和有关部门发放的奖励，以及其它工资性收入。如有违规，依照有关规定处理，并追回违规所得收入。

发生下列情况之一时，公司将视具体情节扣除当期部分至全部奖励：

- （一）被撤职或免职的；
- （二）因个人原因解除劳动合同，或擅自离职的；
- （三）因违反国家法律或公司规定受到法律处罚或公司处分的；
- （四）失职、渎职并造成公司重大损失的；
- （五）公司规定的其他情形。

经理层成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。

因错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对经理层成员绩效年薪、任期激励及中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第三章 附则

第九条 本办法自董事会审议通过之日起施行。