

# 北京兆易创新科技股份有限公司

## 高级管理人员薪酬管理制度

### 第一条 目的

为进一步完善北京兆易创新科技股份有限公司（以下简称“公司”或“兆易创新”）高级管理人员的薪酬管理，建立健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，提升公司业务经营效益和管理水平，根据国家相关法律法规及《公司章程》等规定，并结合公司实际，特制定本制度。

### 第二条 适用范围

本制度适用于《公司章程》规定的高级管理人员。

### 第三条 薪酬分配的依据

薪酬分配的依据是：岗位价值和业绩贡献。

### 第四条 薪酬政策的基本原则

- 1、竞争性原则：在同地区同行业同职位中处于中等偏上水平，保持薪酬的合理性和竞争力。
- 2、公平性原则：建立合理的评价机制，通过定期的绩效评估来影响和决定所在职位的薪酬水平，以及可能的晋升调整；其次，保证同等职位在同地区同行业对标组内的基本薪酬水平，业绩贡献所得以绩效奖金和中长期激励的方式体现。

### 第五条 薪酬结构

整体薪酬包括：基本年薪、绩效奖金、高管福利和中长期激励（如条件允许时提供股权激励）

- 年薪：高级管理人员实行年薪制，当月基本月薪按照年薪的 1/12 发放。
- 绩效奖：包括年度绩效奖金和特殊贡献奖金。年度绩效奖金，依据公司经营

指标达成结果、高级管理人员所在部门年度业绩评价结果、高级管理人员本人的年度绩效评估结果，根据这三项考核的结果来实施激励。特殊贡献奖金，经总经理（含代总经理、或其授权人）提议，提交薪酬与考核委员会一事一议。

- 福利：依据国家法律法规要求和公司福利制度，向高管提供各类福利。包括国家强制性福利、公司保障性福利两类。
- 中长期激励：在外部条件允许时，经董事会同意，按照公司激励体系规则，向高级管理人员提供参与中长期激励计划的机会。

## **第六条 薪酬调整**

1. 薪酬调整依据：公司年度经营目标达成结果、高级管理人员所在部门年度业绩评价结果、高级管理人员个人年度业绩评价结果。
2. 薪酬调整包括调增、调减和不调三种情况，依据以上考核结果组织数据测算，经总经理（含代总经理、或其授权人）审核后，报薪酬与考核委员会审批。
3. 薪酬调整分为整体调整和特殊调整。
  - a) 整体调整：根据所处行业、企业发展规模、公司经营情况、同行业薪酬水平的变化，经薪酬与考核委员会审核通过后统一调整。整体调整时间在每年年初，可追溯至当年1月起执行。
  - b) 特殊调整：特殊情况经总经理（含代总经理、或其授权人）提议，提交薪酬与考核委员会审核通过后，可单独调整和执行。

## **第七条 绩效考核和评价**

1. 考核目标确定：每年第一季度，确定年度工作目标，提交薪酬与考核委员会。如因外部环境发生重大变化导致年度工作目标的调整，需向薪酬与考核委员会报备。
2. 年度评估安排：次年第一季度，根据上年度工作目标及完成情况，组织年度绩效考评。
3. 高级管理人员评估方法：采用自上而下考核方法。
  - a) 高级管理人员评估：按照年度工作目标进行评价，以高级管理人员向总

经理（含代总经理、或其授权人）述职的方式进行。

- b) 总经理（含代总经理、或其授权人）向薪酬与考核委员会述职，同时提交对高级管理人员的评价依据和评价结果。
- c) 薪酬与考核委员会依据确定的年度工作目标，对高级管理人员进行绩效评估。有需要时，可补充提交述职报告文件。考核结果，原则上分为“通过”和“不通过”两种。

4. 考核过程和结果，形成书面文件，提交薪酬与考核委员会审议。

## 第八条 激励

1. 绩效评估结果直接与高级管理人员激励挂钩。

- a) 与绩效奖金相关：考核结果为“通过”的高级管理人员，参与年度奖励计划的分配。考核结果为“不通过”的高级管理人员，原则上不参与年度奖励计划的分配。如因行业环境、政策突变等特殊原因导致年度考核不通过，经总经理（含代总经理、或其授权人）提议，可提交述职报告和处理建议，报薪酬与考核委员会及董事会审议。
- b) 与年度薪酬调整相关：考核结果为“通过”的高级管理人员，综合考虑公司经营情况和行业发展现状，提出薪酬调整计划。考核结果为“不通过”的高级管理人员，次年度原则上薪酬不调增，可调减或不增。特殊情况经总经理（含代总经理、或其授权人）提议，提交薪酬与考核委员会一事一议。
- c) 与职位调整相关：如连续两年考核均为“不通过”，视为不胜任，需与本人沟通调整至适合的工作职位。特殊情况经总经理（含代总经理、或其授权人）提议，提交薪酬与考核委员会一事一议。
- d) 与股权激励相关：考核结果为“通过”的高级管理人员，可按计划参与公司股权激励计划。考核结果为“不通过”的高级管理人员，原则上不参与当年度股权激励计划。特殊情况经总经理（含代总经理、或其授权人）提议，提交薪酬与考核委员会一事一议。

2. 以下情况发生时，高级管理人员当年考核按“不通过”处理：

- a) 存在重大工作失误；

- b) 总经理本人的考核得分，低于 4.0 分（5 分制）；
- c) 除总经理外的其他高级管理人员，年度自我工作评价和总经理（含代总经理、或其授权人）的评价结果均不超过 3.0 分（5 分制）；
- d) 其他重大事宜，经薪酬与考核委员会审议确定。

#### **第九条 附则**

1. 本制度经公司董事会审议通过之日起生效实施，修订亦同。
2. 本制度由公司董事会负责解释。

北京兆易创新科技股份有限公司董事会

2019 年 4 月