

兆易创新科技集团股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一条 目的

进一步完善兆易创新科技集团股份有限公司（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

本管理制度适用于《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、福利、短期激励和长期激励四部分。

- 基本年薪：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。
- 福利：包括国家强制性福利、公司保障性福利两类。依据国家法律法规要求和公司福利制度，向高级管理人员提供各类福利。
- 短期激励：包括固定奖金和浮动奖金。

1. 固定奖金指第十三薪，发放基数为当年 12 月份的基本工资，不含 12 月份的月度现金津贴及其他薪酬项目。固定奖金是根据公司年度经营业绩状况综合评定后决定是否发放的短期奖励。
 2. 浮动奖金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（或其授权人）提议，提交薪酬与考核委员会一事一议。
- 长期激励：在外部条件允许时，按照公司激励体系规则，遵循相应审议要求和流程，向高级管理人员提供参与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（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（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（或其授权人）述职的方式进行。
 - b) 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（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（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（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（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) 高级管理人员年度考核得分低于 3.0 分（5 分制）；
- c) 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。

兆易创新科技集团股份有限公司

2024 年 4 月