

北京海量数据技术股份有限公司

薪酬与绩效考核管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步规范北京海量数据技术股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬结构与绩效考核管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司员工的积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，促进公司健康、稳定、持续发展，根据国家有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》及公司各项规章制度的规定，特制定本办法。

第二条 员工薪酬的确定与绩效考核遵循以下基本原则：

- （一）坚持标准公平、程序公开、分配公正的原则；
- （二）激励与约束相结合的原则；
- （三）短期激励与中长期激励相结合的原则；
- （四）权利与责任对等、利益与风险匹配的原则；
- （五）个人薪酬与公司经营业绩相关，促进公司稳定发展的原则；
- （六）定量考核与定性考核相结合、结果与过程相统一的原则。

第三条 员工的薪酬构成包括基本薪酬、绩效薪酬、其他激励三部分，以上薪酬所得应依法缴纳个人所得税。

第二章 基本薪酬

第四条 基本薪酬由公司按照其资产规模、经营情况、岗位职责，参照同类行业、同类地区、同等规模公司薪酬平均水平，并结合公司近年薪酬发放情况确定，按月发放。

第三章 绩效薪酬

第五条 绩效薪酬是员工薪酬构成中的浮动部分，与公司整体经营情况以及个人工作完成情况相关，根据考核周期定期发放。绩效薪酬包括业绩奖金和管理奖金。

第四章 其他激励

第六条 公司其他激励的人员范围主要包括公司及子公司高级管理人员、中层管理人员和核心业务（技术）人员（上述人员以下统称“骨干员工”）等对公司及子公司发展有重要贡献的员工。

第七条 公司可实施股权激励计划对骨干员工进行激励。董事会薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会审议，股权激励的相关事项根据国家相关法律、法规等确定。

第八条 公司股权激励以促进组织成长为目标，根据骨干员工在人员招聘、人才培养及员工培训方面的贡献，并结合骨干员工的级别和年度综合考核结果，作为未来对其进行股权激励的重要参考。

第九条 公司可利用子公司股权对相关骨干员工进行激励（以下简称“子公司股权激励计划”）。董事会薪酬与考核委员会负责拟定子公司股权激励计划方案并提交董事会审议，具体实施按照国家相关法律、法规、公司相关规定执行。

第十条 子公司股权激励计划以促进公司自主业务增长为目标，根据自主业务收入增量，并结合相关骨干员工的级别、岗位类别和年度综合考核结果，作为未来对其进行子公司股权激励的重要参考。

第十一条 公司未来执行上述激励计划时，在第八条和第十条的基础上，可依据实际情况，对激励事项进行合理的调整。

第五章 考核实施程序

第十二条 经营年度开始前，总裁办公会根据上年度公司经营业绩完成情况、员工年度工作目标计划以及公司未来发展规划，确定公司年度经营计划和业绩目标；然后，员工结合公司年度经营计划和业绩目标修订个人年度工作计划和业绩目标，经上级领导和总裁办公会批准后执行。

第十三条 经营年度结束后，公司相关部门对员工进行绩效考核，出具年度综合考核结果。

第六章 附则

第十四条 本办法未尽事宜，按国家相关法律、法规、《公司章程》及其他公司内部规范性文件的规定执行。

第十五条 本办法自公司股东大会审议通过后生效，由公司董事会负责制定、解释和修改。

北京海量数据技术股份有限公司董事会

2020年4月23日