

广东佳兆业佳云科技股份有限公司

高级管理人员薪酬与考核制度

第一章 总则

第一条 为了更好地调动广东佳兆业佳云科技股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员工作的积极性和创造性，进一步加强和规范公司薪酬管理，建立与上市公司制度相适应的激励约束机制，提高企业经营管理水平和提升上市公司的经营管理效益，根据《公司法》、《上市公司治理准则》、《薪酬与考核委员会工作细则》及其它相关法律、法规和《公司章程》的相关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事会聘请的高级管理人员，具体包括了总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第三条 公司高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定高级管理人员的年度薪酬。

第四条 公司高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则。
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符。
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符。
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。
- （五）体现公开、公正、透明的原则，根据目前的实际收入水平，参照同行业和同地区上市公司的标准，保持公司薪酬的吸引力和竞争力。

第二章 薪酬管理办法制定及实施程序

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定本制度，负责审查公司高级管理人员履行职责并对其进行年度考核，本制度经董事会审议通过后生效。

第六条 公司行政及人力资源部与财务管理部配合董事会薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

第三章 薪酬的构成及标准

第七条 公司高级管理人员的薪酬由基本工资、绩效工资和专项奖励构成。

(一) 基本工资根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪酬行情等因素由董事会确定，为年度基本报酬，按月平均发放。

(二) 绩效工资依据企业财务预算利润目标的完成情况 & 员工年度工作绩效考核结果确定。

(三) 专项奖励采取一事一议原则，对于经营业绩突出、专项工作中取得突出成绩或做出重大贡献的高级管理人员给予专项奖励。

第八条 年度薪酬标准如下：

单位：万元

职位	薪酬标准
总经理	≤180
副总经理、财务总监、董事会秘书	≤120

第九条 本制度规定的公司高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的奖金或奖励等。

第十条 考核周期结束后，董事会薪酬与考核委员会将根据企业财务预算利润目标的完成情况确定考核结果，发放年度绩效工资或调减次年基本工资。如经营环境等外界条件发生重大变化或公司内部重大政策、战略规划调整、工作调动及不可抗力等原因导致考核指标数据发生变化的，董事会薪酬与考核委员会可以根据具体情况对考核指标进行调整。

第四章 其他

第十一条 公司高级管理人员在任职期间存在重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大失误和损失的，将不予发放绩效工资。

第十二条 本制度中的薪酬仅指以货币形式发放的薪酬。

第十三条 本制度未尽事宜，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件 和《公司章程》的有关规定执行。

第十四条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。本制度与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或者《公司章程》的规定不一致的，以有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第十五条 本制度由公司董事会审议通过后正式实施，修改时亦同。《高级

管理人员薪酬与考核制度》（2019 年 3 月）同时废止。

广东佳兆业佳云科技股份有限公司

董 事 会

2020 年 4 月 7 日