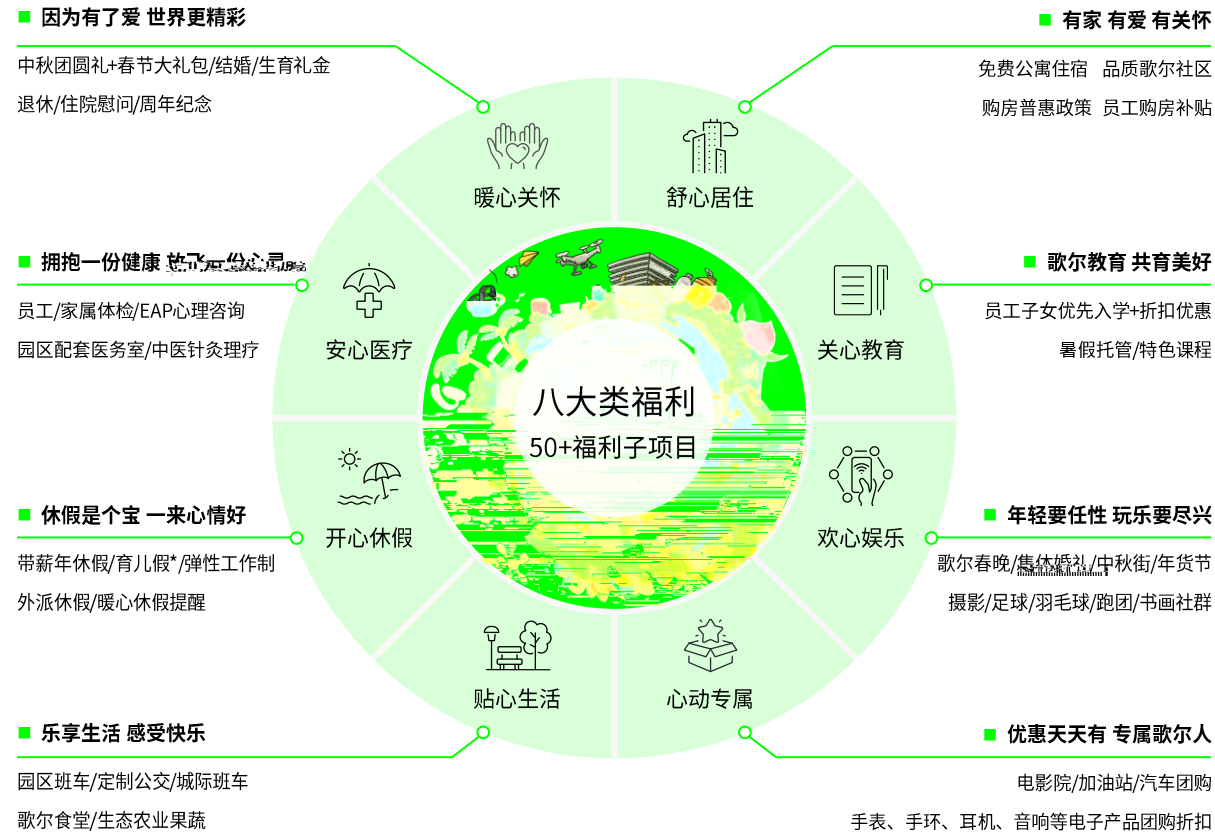


公司已制定《薪酬管理制度》《员工福利手册》等内部制度，构建并持续完善薪酬福利管理体系，鼓励并规范各子公司薪酬福利制度的规范化运行。同时，各子公司根据各区域所制定差异化薪酬福利政策，进一步体现员工个性化需求，进一步提升员工体验。

福利体系

公司严格遵循国家法律法规及地方政府的相关政策，保障全体员工的福利权益，包括社会保险、公积金、多样化假期安排、多元化休假与弹性工作制等。

同时，公司搭建了具有家园文化特色的多元福利体系，致力于提升员工归属感和幸福感。公司为所有员工提供多元化的福利项目，覆盖舒心居住、关心教育、欢心娱乐、心动专属、贴心生活、开心休假、安心医疗、暖心关怀八大类目，持续举办创意与温度并存的福利活动，全方位、多层次、立体式地保障员工福利。



*公司为全球范围内所有符合条件的员工提供了不低于14周的带薪育儿假（包括产假和陪产假）。

薪酬激励体系

公司立足内部全体员工提供结构完整、共创分享、侧重差异、兼具保障、彰显福利特色的薪酬激励体系，并逐渐完善薪酬激励体系，激励员工在薪酬分配中实现价值创造和价值实现，持续提升薪酬福利的竞争力，提升薪酬福利对员工的薪酬竞争力。

公司建立了覆盖海内外全体员工的绩效考核可变薪酬体系，不断优化内部绩效考核制度，持续优化的薪酬分配机制，确保薪酬分配与个人及团队绩效紧密挂钩，营造高绩效文化，公司通过将战略目标、组织目标、个人目标层层分解，形成从绩效目标制定、绩效执行与辅导、绩效评价及绩效反馈的闭环流程。同时，公司采用数据驱动的绩效评估机制，客观地评价员工的表现，并设置多轮沟通机制，保障考核的公正性。

公司薪酬结构由基础薪酬和可变动薪酬两部分构成，可变动薪酬部分主要包括：

- 与公司业绩&个人绩效挂钩的年终奖金
- 长期激励计划
- 过程性项目激励、即时激励等
- 其他奖励，例如年度优秀个人

长期激励机制	公司为核心业务骨干实施员工持股和股权激励计划，通过股权激励机制创新，以各考核阶段设定的考核指标或工作表现为依据进行考核，持续完善形成良好均衡的价值分配体系，持续提升人才激励和价值创造。
专项激励机制	针对支撑公司战略性新业务发展的关键岗位和人才，公司实施专项薪酬调整策略，实现精准化人才吸引与留存。公司持续提升应届生薪酬水平，并针对高潜力人才实施“留才奖”激励专项，针对核心工程师实施“护城河”激励专项，保障人才储备。