

# 广东天龙科技集团股份有限公司

## 高级管理人员薪酬及绩效考核方案

(2025年1月修订)

### 一、目的

为进一步提高公司管理水平，建立和完善经营者的激励约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，促进公司健康、持续、稳定发展，依据《公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》等有关法律、法规拟定本方案。

### 二、适用范围

1、本方案适用于下列人员：

公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等董事会聘任的高级管理人员。

2、考核范围为公司当年度的总体经营业绩及履职情况。

### 三、适用期限

2025年1月1日起

### 四、考核管理

1、公司董事会下设薪酬与考核委员会作为高级管理人员的薪酬及绩效考核管理机构，并对薪酬与绩效考核方案执行情况进行监督。

2、公司管理层每年年初根据市场情况制定年度目标净利润，经董事长批准后，与考核对象签订考核目标，报薪酬与考核委员会。

3、年度结束后，结合经审计的公司业绩完成情况及考核对象考核目标达成情况，经薪酬与考核委员会批准后实施。

### 五、薪酬构成和标准

1、高级管理人员的薪酬由固定年薪、绩效奖金两部分构成。

固定年薪指公司向高级管理人员支付的固定薪酬，以工资形式按月支付；

绩效奖金是根据公司每个年度结束后的效益情况和考核结果发放的薪酬，包括绩效

年薪和年度效益奖金。

具体如下：

单位：万元

姓名	职务	固定年薪	绩效奖金	
			绩效年薪 (KPI)	年度效益奖金
冯毅	董事长、总经理	100	0	注 (1)
梅琴	副总经理	100	20	
陈东阳	董事、副总经理、财务负责人	100	20	
王晶	副总经理、董事会秘书	100	20	
冯鸣	副总经理	70	30	
王娜	副总经理	360	注 (2)	
冯羽健	副总经理	100	注 (3)	

注 (1)：年度效益奖金包含超额奖和项目奖，其中超额奖是以归属上市公司股东净利润 1 亿元为基数，当实际经审计利润额每超 5,000 万元，计发超过基数部分千分之五；项目奖是指按照公司《项目奖励管理制度》，给予当年度完成创新项目的个人或团队的奖励。

注 (2)：若北京品众创新互动信息技术有限公司（以下简称“品众创新”）达成该年度考核净利润，则绩效奖金=（品众创新归母净利润-品众创新考核净利润）\*经营目标考核系数\*10%。

注 (3)：若北京优力互动数字技术有限公司（以下简称“优力互动”）达成该年度考核净利润，则绩效奖金=（优力互动归母净利润-优力互动考核净利润）\*经营目标考核系数\*10%。

## 六、绩效奖金的核算方式

1、当年度绩效年薪=绩效年薪基数\*（考核计发系数\*40%+公司效益系数\*60%）

(1) 考核计发系数：

年度考核由被考核人自评、企业管理部评定、董事长确认，形成考核得分，具体得分对应系数如下：

考核得分	X>100	95 ≤ X ≤ 100	60 ≤ X < 95	60分以下
计发系数	1.2	1	实际得分/100	0

(2) 公司效益系数：Y=归属上市公司股东实际净利润/年度目标净利润\*100%

效益完成比	Y ≥ 100%	60% ≤ Y < 100%	Y < 60%
-------	----------	----------------	---------

计发系数	1	实际比例	0
------	---	------	---

2、绩效奖金按照净利润完成情况计发的，按实际年度经审计的相应归母净利润核发。

3、年度效益奖金由企业管理部申请、财务管理部复核、董事长确认后，报薪酬与考核委员会批准。

### 七、其他说明

1、以上薪酬与绩效薪酬为含税收入，所涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

2、若公司遭遇外部经济形势或行业经营环境发生重大变化时，董事会授权薪酬与考核委员会根据具体情况及相关规定，在保证股东合理投资回报的基础上，对本方案提出调整方案，报董事会审议通过后执行。

八、本方案由董事会负责解释。

广东天龙科技集团股份有限公司董事会

2025年1月15日