

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

一、目的

为建立和完善经营者的激励约束机制，实现绩效导向、风险共担、长期绑定，激励广东天龙科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员创造持续价值，根据《公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规，以及《公司章程》、公司《高级管理人员薪酬管理制度》的规定拟定本方案。

二、适用范围

本方案适用于公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

三、薪酬结构

3.1. 总体薪酬构成

根据公司《高级管理人员薪酬管理制度》，高级管理人员的薪酬结构为：

年度总薪酬=基本薪酬+绩效薪酬+业绩激励+中长期激励+福利补贴

其中，绩效薪酬总额占“基本薪酬+绩效薪酬”总额的比例不低于 50%。

3.2. 薪酬结构说明

3.2.1. 基本薪酬

➤ 定薪依据：根据岗位价值、行业水平及个人能力确定。

➤ 调整机制：结合年度绩效考核结果及市场薪酬水平，由薪酬与考核委员会制定方案，报董事会审议调整。

3.2.2. 绩效薪酬

高级管理人员的绩效薪酬包含季度绩效和年度绩效。

3.2.2.1 季度绩效

➤ 考核方式：每季度初设定《季度重点工作考核表》，季度末由总经理进行评分，

报薪酬与考核委员会确认。

➤ 计算公式：季度考核得分与季度绩效奖金计发系数挂钩。

季度绩效 = 季度绩效基数 × 计发系数。

季度考核得分	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

3.2.2.2 年度绩效

年度绩效由公司年度经营目标和个人年度 KPI 两部分构成，其中公司经营目标占比 60%，个人年度 KPI 占比 40%。

组成部分	权重	考核内容	考核方式
公司年度经营目标	60%	公司经审计的合并财务报表归属上市公司股东的净利润（以年度经营目标为准）或分管的业务单元年度经营业绩指标	由公司薪酬与考核委员会考核确认。
个人年度 KPI	40%	个人分管领域的核心 KPI，按年度签订。	由董事长进行评分，并经公司薪酬与考核委员会考核确认。

➤ 计算公式：

年度绩效=年度绩效基数×（年度经营目标计发系数×60%+个人年度 KPI 计发系数×40%）

➤ 公司年度经营目标完成比 X=经审计的归属上市公司股东的净利润/公司年度经营目标净利润*100%

公司年度经营目标完成比	X≥100%	60%≤X<100%	X<60%
年度经营目标计发系数	1	实际比例	0

➤ 分管业务或兼任下属子公司的高级管理人员，可按业务单元年度经营业绩指标完成情况核算年度经营目标计发系数，具体以其年度签订的目标责任书为准。

➤ 个人年度 KPI 计发系数 Y：

个人年度 KPI 考核得分	Y>100	95≤Y≤100	60≤Y<95	60 分以下
年度 KPI 计发系数	1.2	1	实际得分/100	0

3.2.3. 业绩激励

高级管理人员的业绩激励包括超额利润奖、公司效益奖、重点项目激励奖。

3.2.3.1 超额利润奖

➤ 适用对象：有明确利润中心或独立核算单元的负责人（如分管业务的高级管理人员、兼任子公司总经理的高级管理人员）。

➤ 激励前提：超额完成当年年度经营目标或考核目标。

➤ 激励方式：对超出所负责业务单元年度考核净利润的部分（考核净利润目标以每年度签订的目标责任书为准），提取 5%-10% 作为超额激励。授权薪酬与考核委员会根据实际考核情况确定提取比例。

3.2.3.2 公司效益奖

➤ 适用对象：职能类高级管理人员（如财务负责人、董事会秘书、分管行政的高级管理人员等）。

➤ 考核机制：以归属上市公司股东的净利润 1 亿元为基数，当实际经审计的公司合并财务报表归属上市公司股东的净利润额每超 5,000 万元，每人可计发超过基数部分千分之五作为效益奖励。

3.2.3.3 重点项目激励奖

➤ 适用对象：签订了《中长期重点项目管理承诺书》的高级管理人员。

➤ 考核机制：根据《中长期重点项目管理承诺书》中关键战略里程碑的达成情况进行考核。

3.2.4. 中长期激励

如实施中长期激励，具体方案将由公司根据相关的监管规则另行确定。

3.2.5 福利补贴

高级管理人员的福利补贴为公司员工普遍享受的福利与补贴，根据公司《薪酬绩效福利管理制度》执行，包括交通补贴、通讯补贴、节日津贴、工龄补贴、教育培训和学历进修补贴等。

四、考核与发放管理

4.1 考核管理

4.1.1 公司董事会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，并对薪酬及绩效考核方案执行情况进行监督。公司企业管理部、财务管理部配合公司董事会薪酬与考核委员会进行高级管理人员薪酬方案的执行工作。

4.1.2 公司管理层每年年初根据市场情况制定年度经营目标，经董事长批准并报薪酬与考核委员会确认后，与考核对象签订年度目标责任书。

4.2 发放管理

高级管理人员的基本薪酬按月发放；福利补贴（如有）随当月工资发放；季度绩效经考核后在次一季度发放；年度绩效经薪酬与考核委员会批准、在披露年度报告后发放；业绩激励经考核后一次性发放或分阶段发放。

五、附则

5.1 本方案自 2026 年 1 月 1 日起施行。

5.2 本方案由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

5.3 本方案中所有薪酬为含税收入，所涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

5.4 若公司遭遇外部经济形势、行业经营环境发生重大变化或监管提出新的要求时，董事会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，对本方案提出调整建议，报董事会审议通过后执行。

六、相关附件

6.1 《高级管理人员薪酬标准表》

6.2 《季度重点工作考核表》模板

6.3 《年度目标责任书》模板

6.4 《中长期重点项目管理承诺书》模板

广东天龙科技集团股份有限公司董事会

2026年4月28日

附件：

高级管理人员薪酬标准表

(万元/年)

姓名	职务	基本薪酬	绩效薪酬		业绩激励		
			季度绩效基数	年度绩效基数	超额利润奖	公司效益奖	重点项目激励奖
冯毅	董事长、总经理	70	40	30	/	√	如有
陈东阳	董事、副总经理、财务负责人	60	40	20	/	√	
梅琴	副总经理	60	40	20	/	√	
王晶	副总经理、董事会秘书	60	40	20	/	√	
冯鸣	副总经理	60	40	20	√	/	
王娜	副总经理	200	160	40	√	/	
冯羽健	副总经理	70	40	30	√	/	