

# 广东银禧科技股份有限公司

## 2025 年高级管理人员薪酬与考核方案

### 第一章 总则

**第一条** 为了更好地调动广东银禧科技股份有限公司（以下简称“公司）高级管理人员的工作积极性，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，提升公司的经营管理效益，依据《公司法》、《上市公司治理准则》、《公司章程》及《董事会薪酬与考核委员会工作细则》等规定，特制订本方案。

**第二条** 本方案适用于公司高级管理人员，公司高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

**第三条** 2025年高级管理人员的薪酬方案具体遵循以下原则：

（一）责任原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及权责相结合等因素确定各个基本薪酬标准。

（二）竞争原则：薪酬水平需参照同行业及同地区类似上市公司标准，保持公司薪酬的吸引力及在市场上的竞争力。

### 第二章 薪酬管理办法制定及实施程序

**第四条** 本方案由公司董事会薪酬与考核委员会制定，经董事会审议通过后生效。

**第五条** 本方案由公司人力资源部与财务部组织实施。

### 第三章 薪酬构成及标准

**第六条** 公司高级管理人员同时兼任公司董事的，享受董事津贴，其薪酬依据高级管理人员薪酬执行。高级管理人员同时和子公司存在劳动或劳务关系的，其薪酬由公司或/及子公司发放。

公司高级管理人员的薪酬主要是指基本工资及绩效奖金，具体情况如下：

单位：万元

职 位	基本工资	绩效奖金
总经理	172	100(乘以考核系数)
财务总监	82	36(乘以考核系数)
董事会秘书	76	36(乘以考核系数)

**第七条** 第六条所述基本工资是年度的基本报酬。绩效奖金是指完成公司及子公司年度经营业绩指标获得的风险责任报酬，绩效奖金在年度结束后进行考核并发放。

#### 第四章 绩效奖金的考核

**第八条** 绩效奖金的考核标准如下：

考核指标	所占比例
销售收入指标	20%
毛利率指标	20%
净利润指标	40%
回款率指标	20%
合计	100%

绩效奖金按以上四个指标所占比例，根据完成情况发放。

**第九条** 高级管理人员年度绩效奖金在年度结束后，由股东大会授权董事会有下设的薪酬与考核委员会根据年度审计报告出具的结果，对高级管理人员的上述指标的完成情况进行考核，公司人力资源部与财务部根据考核结果对高级管理人员的绩效奖金实施核算与发放。

#### 第五章 其他

**第十条** 高级管理人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大失误的，不予发放绩效奖金。已经发放的绩效奖金，公司有权追索。本方案中的薪酬仅指以货币形式发放的薪酬。

**第十一条** 新入职的高级管理人员薪酬：

(一) 内部晋升：参照第六条的标准确定薪酬标准；

(二) 外部聘任：根据双方谈判结果，在薪酬标准区间（40-172 万元）进行确定。

**第十二条** 本方案由公司董事会审议通过后正式生效，如无修改、废止，适用于 2025 年 1 月份及以后年度。

**第十三条** 本方案由公司董事会的薪酬与考核委员会负责解释。

广东银禧科技股份有限公司

董事会

2025 年 4 月 1 日