
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、考核内容为公司当年度的总体经营业绩及履职情况。

三、适用期限

股东大会形成决议后

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。

2、薪酬与考核委员会负责拟定高级管理人员的薪酬及绩效考核方案和考核标准，根据公司制定的年度经营计划制定考核指标，组织、实施对高级管理人员的年度经营绩效的考核工作，并对薪酬与绩效考核方案执行情况进行监督。

五、薪酬构成和标准

(一) 高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效奖金两部分构成。

1、基本薪酬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；

2、绩效奖金是根据公司年度经营计划及业绩目标结合年度绩效考核方案，

每个年度结束后根据效益情况和考核结果发放的薪酬，包括固定绩效年薪和年度效益奖金。

3、具体制定如下：

单位：万元

姓名	职务	基本薪酬	绩效奖金	
			固定绩效年薪 (KPI)	年度效益奖金
冯毅	董事长、总经理	100	0	注 1
王娜	副总经理、新媒体事业部总经理、北京品众创新互动信息技术有限公司总经理	360	注 2	
陈东阳	董事、副总经理、财务负责人	100	20	注 1
梅琴	副总经理、人力行政总监、北京品众创新互动信息技术有限公司副总经理	100	20	注 1
王晶	副总经理、董事会秘书	80	20	注 1
冯鸣	副总经理	70	30	注 1
冯羽健	副总经理、北京优力互动数字技术有限公司总经理	100	注 3	
注 1：公司根据市场情况确定归属于上市公司股东的净利润目标，若公司达成该年度目标，则发放年度效益奖金。 注 2：公司根据市场情况确定北京品众创新互动信息技术有限公司净利润目标，若北京品众创新互动信息技术有限公司达成该年度净利润目标，则绩效奖金=（北京品众创新互动信息技术有限公司归母净利润-净利润目标）*经营目标考核系数*10%。 注 3：公司根据市场情况确定北京优力互动数字技术有限公司净利润目标，若北京优力互动数字技术有限公司达成该年度净利润目标，则绩效奖金=（北京优力互动数字技术有限公司归母净利润-净利润目标）*经营目标考核系数*10%。				

（二）绩效奖金考核及发放

1. 签订年度KPI考核的高级管理人员，企业管理部每年年初根据公司当年整体业绩目标及重点工作事项制定KPI指标，经总经理确认后，与被考核对象签订KPI考核表。年度结束后，结合经审计的公司业绩情况及关键指标完成情况，经薪酬与考核委员会批准后予以发放。

固定绩效年薪=固定绩效年薪基数*考核计发系数*公司效益系数

1) 考核计发系数：

年度考核由被考核人自评、企业管理部复核、总经理确认，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： $Y = \text{归属上市公司股东净利润（万元）} / 10000 \text{万元} * 100\%$

效益完成比	$Y \geq 100\%$	$60\% \leq Y < 100\%$	$Y < 60\%$
计发系数	1	实际比例	0

2. 年度效益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。

六、其他说明

1、高级管理人员如在集团内存在兼任的情况，按照本人所担任职务中最高薪酬标准执行。

2、以上薪酬与绩效薪酬为含税收入，绩效薪酬、效益奖金在完成年度审计后次年发放，所涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

3、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。

七、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

2022年8月2日