

广东银禧科技股份有限公司

2026 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 2026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薪酬标准，薪酬包括基本薪酬和绩效薪酬，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

（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 薪酬与考核方案的制定及实施程序

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是指以货币形式发放的薪酬，包括基本薪酬及绩效薪酬，绩效薪酬包括季度绩效和年度奖金，具体情况如下：

单位：万元

职 位	基本工资	各季度绩效基数	年度奖金基数
总经理	160	8	220
财务总监	66	6	50
董事会秘书	64	5	50

第七条 季度绩效是指每个季度业绩完成及风险控制状况的报酬，年度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。季度绩效实行扣除机制，本季度未发生重大风险（安全责任事故风险、重大法律风险、信息披露风险）且本季度归母净利润同比未发生重大下滑（下滑>35%）情况的，则本季度绩效按 100%于季度结束后发放，反之本季度绩效均为 0。年度奖金在年度结束后进行考核并发放。

第四章 年度奖金的考核

第八条 年度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%

年度奖金按以上四个指标进行考核，得分在 70 分（含 70 分）以上发放年终奖金（得分低于 70 分则年度奖金不得发放）。年度奖金按照下述标准进行发放：

年度奖金发放金额由“经审计 2026 年归母净利润”指标决定，按以下计算公式计算：

A:经审计 2026 年归母净利润

总经理年度奖金计算公式：

A 值区间（万元）	对应年度奖金（万元）
≤5600	0
5600-8000	$220+(A-11000)/11000 \times 220 \times 2$
11000	220

8000-14000	$220+(A-11000)/11000 \times 220$
14000-17000	$220+(A-11000)/11000 \times 220 \times 1.5$
17000-20000	$220+(A-11000)/11000 \times 220 \times 2$
>20000	$220+(A-11000) \times 11000 \times 220 \times 2.5$

财务总监及董事会秘书年度奖金计算公式：

A 值区间（万元）	对应年度奖金（万元）
11000	50
其他区间	$50+(A-11000)/11000 \times 50$

第九条 年度结束后，由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年度奖金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年度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，给公司造成重大损失的，不予发放绩效薪酬。已经发放的绩效薪酬，公司有权追索。

第十一条 新当选及离职（含辞职）的高级管理人员薪酬：

新当选的高级管理人员参照第六条，并按公司/子公司薪酬体系执行。离职（含辞职）与新当选的高级管理人员的季度绩效和年度奖金按照担任该岗位的实际工作时间计算，计算公式为：应发季度绩效或年度奖金 × 担任该岗位实际工作天数 ÷ 当季或当年天数，和在任高级管理人员的季度绩效和年度奖金一同发放。

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 2026 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
2026 年 3 月 26 日