

南宁八菱科技股份有限公司

2025 年度高级管理人员及核心人员薪酬考核办法

根据《公司章程》及公司《高级管理人员及核心人员薪酬与绩效考核管理制度（2024 年 3 月修订）》的规定，并结合公司 2025 年度经营目标和经营计划，董事会薪酬与考核委员会拟订公司 2025 年度高级管理人员及核心人员薪酬考核办法（以下简称本办法）如下：

一、本办法的高级管理人员包括公司总经理、常务副总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、总工程师等高级管理人员，本办法的核心人员包括公司重要岗位的管理、技术人员，以及公司下属子公司的核心管理人员（下属子公司总经理、副总经理等子公司高级管理人员）。公司重要岗位的管理、技术人员由公司总经理认定。

二、公司高级管理人员的薪酬由基本年薪和绩效奖金两部分组成，高级管理人员的薪酬考核办法由薪酬与考核委员会拟订，并提交董事会审批。公司核心人员的薪酬由岗位工资和绩效奖金两部分组成，核心人员的薪酬考核办法由分管副总经理根据公司相关薪酬管理制度拟订，提交总经理审批。

三、公司高级管理人员的基本年薪标准及考核办法：

职 务	基本年薪标准（万元）
总经理	80～150
常务副总经理	70～120
副总经理	30～80
总工程师	30～60
财务总监	30～60
董事会秘书	25～50

总经理基本年薪标准由董事会依据总经理的聘任条件和计划完成的年度经营任务在上述范围内确定，其他高级管理人员基本年薪标准由总经理依据聘任条

件和岗位任务在上述范围内确定。公司高级管理人员担任以上双重职务的，只按最高职务计算基本年薪。若公司 2025 年度完成的归属于上市公司股东的净利润（经审计）不亏损，则按确定的基本年薪标准全额发放；若公司 2025 年度完成的归属于上市公司股东的净利润（经审计）亏损，则基本年薪不得超过上述基本年薪最高标准的 70%。

四、绩效奖金的考核及发放办法

1、若公司 2025 年度完成的归属于上市公司股东的净利润（经审计）亏损，则取消绩效奖金。

2、若公司 2025 年度完成的归属于上市公司股东的净利润（经审计）在 5000 万元以下的，则按实际完成的归属于上市公司股东的净利润不超过 4%(含 4%)的比例计提绩效奖金总额。

3、若公司 2025 年度完成的归属于上市公司股东的净利润（经审计）在 5000 万元及以上的，则按实际完成的归属于上市公司股东的净利润不超过 6%(含 6%)的比例计提绩效奖金总额。

4、董事会同意授权总经理，在 2025 年度结束后，根据公司经审计后的经营业绩和以及本办法规定的标准范围内计算出绩效奖金，制订和审批 2025 年度绩效奖金发放方案。

5、总经理根据本办法规定并结合各核心人员的职务、岗位职责、工作绩效等审批个人绩效奖金的具体奖励标准和奖励金额。

6、高级管理人员及核心人员在年度绩效奖金发放时在任不足一年的，或者发放期间内职务发生变动的，离任及接任者以任免通知的时间为准，按其实际任职时间长短计算绩效奖金（以月为计算单位，不足一个月的按天计发）。对辞职或未经公司批准而擅自离职的和因违反公司相关规定而被公司辞退、降职或调整职务的高管及核心人员，则取消绩效奖金。

五、本办法经公司董事会审议通过后实施。