

# 深圳奥雅设计股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步建立健全深圳奥雅设计股份有限公司（以下简称“公司”）的公司治理，加强和规范董事、高级管理人员的薪酬管理，有效调动公司董事及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，合理确定公司董事、高级管理人员的薪酬水平及支付方式，根据《公司法》《上市公司治理准则》及《公司章程》等规定，结合公司实际情况制定本管理制度。

**第二条** 本管理制度适用于以下人员：

（一）公司董事会成员，包括独立董事、非独立董事（包括在公司担任其他职务的董事及未在公司担任其他职务的董事）。

（二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

**第三条** 本管理制度所指的“董事、高级管理人员薪酬”，是指在公司担任董事、高级管理人员并履行相应职责所领取的相应报酬。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责审查考核对象履行职责情况并对其进行年度考核。

**第五条** 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施，具体实施情况由薪酬与考核委员会向董事会报备。

### 第三章 薪酬的构成

**第六条** 公司独立董事在公司领取独立董事津贴，独立董事津贴按年计算，由董事会薪酬与考核委员会提出意见，并经公司董事会和股东会通过后确定。

**第七条** 公司非独立董事、高级管理人员，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，未在公司任职的，不领取董事津贴。

公司在职非独立董事、高级管理人员薪酬由基础薪金与绩效奖金组成，基础薪金综合考虑其任职的岗位重要性、职责、个人能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；绩效奖金根据年度业绩指标达成情况、重点任务完成情况和组织管理情况等方面确定。公司董事会薪酬与考核委员会负责审查考核对象履行职责情况并对其进行年度考核。公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

#### 第四章 薪酬的发放

**第八条** 独立董事的津贴按月发放。

**第九条** 非独立董事、高级管理人员的基础薪金按月发放，绩效奖金于年度结束后统一发放。

**第十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他应由个人承担的款项部分。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴和绩效奖金并予以发放。

#### 第五章 薪酬调整与激励事项

**第十二条** 公司一般情况下每年组织一次统一调薪。根据年度实现利润和经营业绩情况、人才供求关系及市场薪酬水平，结合个人的绩效结果，确定调薪目标，由人力资源部测算后提出申请，在第三章规定的薪酬构成范围内经公司董事会薪酬与考核委员会审批通过后统一调整。

**第十三条** 公司薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整。若公司遇有外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化

时，公司也可根据具体情况对本管理制度提出修订方案。

**第十四条** 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事及高级管理人员进行激励，激励的主要原则基于相应的岗位职责的履行程度、年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项根据国家的相关法律、法规等确定。

## 第六章 其他

**第十五条** 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第十六条** 本管理制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

**第十七条** 本管理制度由公司董事会负责解释。

深圳奥雅设计股份有限公司

2025年7月