

# 深圳奥雅设计股份有限公司

## 董事、监事、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、监事、高级管理人员的薪酬管理,有效调动公司董事、监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、监事、高级管理人员的薪酬水平及支付方式,根据《公司法》《深圳证券交易所创业板上市公司规范运作指引》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)公司监事会成员,包括监事会主席、职工代表监事、非职工代表监事。

(三)公司高级管理人员,包括总经理(总裁)、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、监事、高级管理人员薪酬”,是指在公司担任董事、监事、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 董事薪酬

(一)董事长年薪为税前 80-120 万元/年。

(二)非独立董事津贴为税前 10-30 万元/年,对于非独立董事在公司担任高级管理人员或在子公司担任其他岗位的,不再领取前述董事津贴,根据兼任其他岗位就高不就低的原则领取薪酬,不重复领取。

(三) 公司独立董事津贴为税前 6-12 万元/年，具体数额根据独立董事资历确定，其履行职务发生的费用由公司实报实销。

#### 第七条 监事薪酬

非职工代表监事津贴为税前 2-5 万元/年；职工代表监事津贴为税前 1-3 万元/年。对于监事在公司或在子公司担任其他岗位的，不再领取前述监事津贴，根据兼任其他岗位就高不就低的原则领取薪酬，不重复领取。

#### 第八条 高级管理人员的薪酬

(一) 高级管理人员实行年薪制，薪资水平与其承担的责任、风险、个人能力和经营业绩挂钩。

(二) 高级管理人员年薪由基础薪金加浮动奖金组成，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，但根据每个高级管理人员的职务和业务重心不同，三个考核项的具体目标及占比权重会有所不同，具体权重在高级管理人员年度工作目标责任书中确定。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。

1、业绩指标主要考核合同额（或销售额）的目标达成率与净利润的目标达成率，两者权重在高级管理人员年度工作考核责任书中确定，合同额(或销售额)的目标达成率与净利润的目标达成率由财务中心的核算数据确定。

2、重点任务的指标设定要明确任务目标、时间和成果形式。

3、组织管理主要围绕组织架构、业务流程、人才建设和部门能效来设定，其目标和标准由人力资源牵头制定，年终考核得分参考人力资源部提供的评估报告得出。

### 第四章 薪酬的发放

第九条 董事、监事的薪酬或津贴按月发放。

第十条 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。

第十一条 公司董事、监事、高级管理人员的薪酬或津贴，均为税前金额，

公司将按照国家和公司的有关规定，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。

第十二条 公司董事、监事、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**

第十三条 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。

第十四条 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。

第十五条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事、监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**

第十六条 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。

第十七条 本管理制度经公司股东大会审议通过后生效，修改时亦同。

第十八条 本管理制度由公司董事会、监事会负责解释。

深圳奥雅设计股份有限公司

2021年7月