

证券代码：301199

证券简称：迈赫股份

公告编号：2026-020

迈赫机器人自动化股份有限公司

关于 2026 年度董事、高级管理人员

薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

迈赫机器人自动化股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 17 日召开了第六届董事薪酬与考核委员会第二次会议，并于 2026 年 4 月 28 日召开了第六届董事会第八次会议，审议通过了《关于 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的议案》。

为进一步建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，促进公司健康、稳定、可持续发展，结合本公司的实际情况，制定本方案。公司董事及高级管理人员薪酬方案如下：

一、适用范围

（一）董事会成员：包括公司内部董事、聘请的外部董事及独立董事。

（二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

二、适用期限

本薪酬方案自审议通过之日起实施，有效期至新的薪酬方案审议

通过之日止。

三、原则

（一）公平、公开原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平基本相符。

（二）责、权、利对等统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相匹配。

（三）体现长远发展原则，体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相契合。

（四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

（五）绩效原则，薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合。

四、薪酬构成与发放标准

（一）董事薪酬构成与发放标准

1、内部董事

公司内部董事同时担任其他职务的，其薪酬构成和绩效考核按照高级管理人员薪酬管理执行。

未担任其他职务的内部董事，其薪酬依据董事岗位的职责重要性、履职复杂度及公司经营状况综合确定，体现责、权、利对等统一原则。该薪酬为固定薪酬，每年根据其上年度的履职贡献予以重新核定，原则上不得高于普通员工平均薪酬的 10 倍，其发放遵循公司财务制度，按月支付。

2、独立董事

独立董事实行津贴方案，独立董事津贴为9万元/年，独立董事津贴经董事会、股东会审议通过后执行，按年发放，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事因参加公司董事会以及其他有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

3、外部聘任董事

外部董事不在公司担任任何职务的，不在公司领取薪酬。

（二）高级管理人员薪酬构成与发放标准

1、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。绩效薪酬由月度绩效薪酬与年度绩效薪酬构成，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%，其中月度绩效薪酬与基本薪酬一同按月发放，月度绩效薪酬占月度绩效薪酬与基本薪酬总额的40%。年度绩效薪酬采用分阶段发放机制，分为预发放部分与后期调整部分。预发放部分在依据财务出具的初步年度财务数据完成绩效评价后先行支付，而后期调整部分则需待年度报告披露后，核验初步年度财务数据与经会计师审计的年度财务数据之间是否存在《内部控制评价制度》所定义的重大财务差异，是否存在财务造假行为，并据此决定是否进行调整、补发或追回等相应处理。高级管理人员基本薪酬与绩效薪酬合计数的平均值，原则上不得高于普通员工平均薪酬的10倍。

2、基本薪酬主要根据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

3、绩效薪酬由月度绩效薪酬与年度绩效薪酬构成。月度绩效薪酬根据公司月度分解指标达成情况确定，年度绩效薪酬根据公司年度业绩指标达成情况及个人绩效考核结果确定。根据公司确定的年度经营目标，制定高级管理人员的年度绩效指标，作为年度绩效考核的依据。年度绩效指标涵盖定量指标与定性指标两方面：定量指标包括但不限于营业收入、利润及合同签订金额等可量化的指标；定性指标包括但不限于战略执行情况、履职贡献等非量化指标。

4、总经理负责主导依据 2025 年度经会计师审计的财务数据以及 2026 年度业绩指标，确定 2026 年度绩效奖金的计算基数。

5、2026 年高级管理人员年度绩效奖金的核定，将以其当年的年度绩效评价结果为核心依据，原则上由其年度绩效奖金基数与对应年度绩效奖金系数相乘确定。在具体计算过程中，还需统筹考量不同岗位的职责差异与贡献特征，并结合公司年度经营目标的整体达成情况进行系统性平衡。2026 年年度绩效奖金系数，依据下述标准确定：

- (1) 当年度绩效得分 ≥ 100 分时，绩效奖金系数最高为 1.2；
- (2) 当年度绩效得分在 85-99 分时，绩效奖金系数最高为 1.0；
- (3) 当年度绩效得分在 70-84 分时，绩效奖金系数最高为 0.8；
- (4) 当年度绩效得分 < 70 分时，绩效奖金系数为 0，不予发放年度绩效奖金。

上述分配机制既能精准体现高级管理人员的个人实际贡献，又可有效促进团队协作及公司整体目标的达成，进而形成导向清晰、标准明确、激励有效的绩效奖金体系。

6、公司可根据实际情况，选择股票期权、限制性股票、员工持股计划等符合监管要求的激励方式，实施中长期激励措施，具体实施需另行制定专项方案并履行审批及披露程序。

7、由高级管理人员个人提出申请，经总经理审核，董事长审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励，作为对在公司任职的高级管理人员的薪酬的补充。

五、调整机制

1、在经营年度中，若经营环境等外界条件发生重大变化，可适当调整高级管理人员的工作计划和目标。由总经理负责组织调整，首先对公司年度经营指标进行调整，再依据调整后的公司年度经营指标及高级管理人员个人初始指标，对高级管理人员的薪酬方案进行相应调整。调整后的方案需经薪酬与考核委员会审议通过，并报董事会批准后执行，董事的薪酬调整方案则需经股东会审议通过后方可实施。

2、公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

(1) 个人的职位、责任及年度绩效考核结果；

(2) 公司盈利状况；

(3) 同行业薪资水平，特别是公司所在地制造业领域的薪酬状况，每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的及公司所在地制造业领域的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

(4) 通胀水平，参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低，作为公司薪资调整的参考依据。

六、其他规定

1、公司发放的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

2、公司董事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

3、公司月度绩效薪酬与基本薪酬一起按月发放；年度绩效薪酬在年度绩效评价完成后，由人力资源部根据评价结果提起发放申请，经财务部审核后，报董事会秘书进行合规审查，随后报总经理审批，并最终由董事长批准，由财务部执行发放。

4、公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核，并相应追回超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

5、本方案未尽事宜，按照国家法规、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

6、本方案如与国家日后颁布的法规、行政法规、部门规章、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按照有关法

规、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行。

七、制定与生效

1、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，由董事会批准，向股东会说明。

2、董事薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，由董事会审议通过后提交股东会审议批准。

八、备查文件

- 1、第六届董事会薪酬与考核委员会第二次会议决议；
- 2、第六届董事会第八次会议决议。

特此公告。

迈赫机器人自动化股份有限公司

董事会

2026年4月28日