

**奥美森智能装备股份有限公司**  
**董事、高级管理人员薪酬管理制度**

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

**一、 审议及表决情况**

奥美森智能装备股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月24日召开第四届董事会薪酬与考核委员会2026年第一次会议，审议通过《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》，表决结果：同意3票，反对0票，弃权0票。

公司于2026年4月27日召开第四届董事会第二十次会议，审议通过《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》，表决结果：同意7票，反对0票，弃权0票。

该议案尚需提交股东会审议。

**二、 分章节列示制度主要内容：**

**奥美森智能装备股份有限公司**  
**董事、高级管理人员薪酬管理制度**

**第一章 总则**

**第一条** 为进一步加强和规范奥美森智能装备股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董

事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效率，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》及其他有关法律、法规、规范性文件和《奥美森智能装备股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制订本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

- （一）董事，包括公司非独立董事（含职工代表董事）及独立董事；
- （二）高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩及激励机制挂钩。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会是公司董事、高级管理人员薪酬方案制定、审查与考核的专门机构。薪酬与考核委员会对公司董事会负责。

**第五条** 公司人力资源、财务等具体职能部门协助进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第六条** 薪酬与考核委员会提出的公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避；薪酬与考核委员会提出的公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第七条** 若公司亏损，在董事、高级管理人员薪酬审议各环节应特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

## 第三章 薪酬标准

**第八条** 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

(一) 独立董事：采取固定独立董事津贴，除此之外不在公司享受其他报酬、社保公积金待遇等；独立董事因参加公司董事会、股东会等会议而产生的费用以及依照《公司章程》等规定行使有关职权时所需的其他费用由公司承担；独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 非独立董事：公司非独立董事薪酬分为固定薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）。固定薪酬结合区域经济及收入差异、行业薪酬水平、岗位职责确定。绩效薪酬和中长期激励收入（如有）与公司年度目标绩效达成情况相挂钩，与公司可持续发展相协调。绩效薪酬占比原则上不低于全年固定薪酬与绩效薪酬总额的50%。非独立董事同时兼任高级管理人员的，薪酬发放标准按其所任高级管理人员职务标准执行；公司非独立董事不兼任高级管理人员的，根据其在公司担任的具体职务，由公司管理层对其进行考核后领取薪酬；公司不再向非独立董事另行发放董事津贴。董事因参加公司董事会、股东会等会议而产生的费用以及依照《公司章程》等规定行使有关职权时所需的其他费用由公司承担。

(三) 高级管理人员：公司高级管理人员薪酬由固定薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）组成，其中，绩效薪酬额度占比不低于全年固定薪酬与绩效薪酬总额的50%。固定薪酬结合区域经济及收入差异、行业薪酬水平、岗位职责确定，固定薪酬按月发放。绩效薪酬和中长期激励收入（如有）与公司整体经营发展情况及经营业绩挂钩，按公司薪酬管理相关制度进行考评后决定。

公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

**第九条** 在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司工资制度执行，一定比例的年度绩效薪酬将于公司经审计的年度报告经董事会审议并披露后计算发放。

**第十条** 公司根据行业特征、业务模式等因素，实施董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，薪酬与考核委员会明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

#### 第四章 薪酬的发放、管理与调整

**第十一条** 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接

任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

**第十二条** 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

**第十三条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税。

**第十四条** 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更激励约束条件、调整董事薪酬标准，需经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准，需经董事会批准，薪酬标准按通过后的金额为准。

**第十五条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平。每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第十六条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

## 第五章 薪酬的止付、追索与追责

**第十七条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入（如有）应及时予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十八条** 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（如有），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（如有）进行全额或部分追回。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员在职期间发生下列任一情形的，公司可

视情况不予发放薪酬（津贴）：

- （一）严重违反公司各项规章制度的；
- （二）严重损害公司利益或造成重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误与安全责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员任职资格或无法履行董事、高级管理人员职责的；
- （五）因贪污、贿赂、侵占财产、挪用财产等违法行为被判处刑罚的。

## 第六章 附则

**第二十条** 本制度由董事会拟定，经公司股东会审议通过后实施。

**第二十一条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、行政法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，并及时修订本制度。

**第二十二条** 本制度解释权归属公司董事会。

奥美森智能装备股份有限公司

董事会

2026年4月29日