

宁波大叶园林设备股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

2026年4月

**第一条** 为进一步完善宁波大叶园林设备股份有限公司（下称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬、津贴管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律、法规、规范性文件的相关规定以及公司章程，特制定本制度。

**第二条** 适用本制度的人员包括：公司董事、经理、副经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员的薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第四条** 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（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）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、激励机制挂钩。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；负责制定公司董事（不包含独立董事）、高级管理人员的考核标准并进行考核；负责对公司董事、高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督。

**第六条** 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。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** 公司人力资源部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

**第八条** 公司绩效考核体系由经理、董事会薪酬与考核委员会、董事会、人力资源部门组成，非独立董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬和考核委员会

负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第九条** 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并予以披露。

**第十条** 董事会在绩效考核体系中的职能：审批制定公司的年度经营目标；审议股权激励计划草案，并负责将草案提交股东会审议的工作。

**第十一条** 董事会薪酬与考核委员会在绩效考核体系中的职能：起草或提议修改公司董事、高级管理人员薪酬管理制度，报董事会审批；审批公司董事、高级管理人员年度绩效考核方案；检查公司董事及高级管理人员履职情况。

**第十二条** 经理在绩效考核体系中的职能：拟定公司董事、高级管理人员年度绩效考核方案；拟定公司副经理、财务负责人、董事会秘书等人员的年度工作考核目标，提交薪酬与考核委员会审议。

**第十三条** 董事（不包含独立董事）、高级管理人员全部薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成，薪酬水平与其承担责任、风险和公司经营业绩挂钩。

**第十四条** 基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。公司董事、高级管理人员基本薪酬由薪酬与考核委员会拟定，董事的薪酬由股东会审议批准，独立董事的津贴由股东会审议批准，高级管理人员的薪酬由董事会审议批准。

**第十五条** 年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

**第十六条** 绩效奖励以年度经营目标为考核基础，根据董事、高级管理人员完成年度经营指标核定年度奖励总额，并根据董事、高级管理人员完成个人年度工作目标的考核情况核发个人的奖励。

**第十七条** 考核年度结束后，由薪酬与考核委员会根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出董事及高级管理人员的薪酬数额和奖励方式，具体方式参照公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》执行。

**第十八条** 在公司担任具体职务的非独立董事，按照其在公司所任职务相应的薪酬制度领取薪酬，不在公司担任具体职务的非独立董事不领取薪酬。

**第十九条** 公司独立董事在公司领取独立董事津贴。津贴根据《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司的实际情况，参考同行业上市公司的标准水

平，根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平确定独立董事的职务津贴。独立董事津贴按年计算，由薪酬与考核委员会提出建议，董事会制订方案，股东会审议通过，并在公司年度报告中披露。

**第二十条** 公司董事、高级管理人员按《公司法》《公司章程》等规定履职（如出席公司董事会、股东会等）发生的合理费用由公司承担。

**第二十一条** 在公司担任除董事以外职务的非独立董事以及公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成。（一）基本薪酬：根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬；（二）绩效薪酬：根据公司年度经营目标的达成情况，与公司年度经营绩效、个人业绩相挂钩，于年终或在符合法律法规规定的有关期间，根据考核结果确定。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%。（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等。具体方案由公司另行制定。

**第二十二条** 绩效考核的流程如下：

（一）董事会在审议公司上一年年度报告时确定本年度经营目标；

（二）薪酬与考核委员会根据年度经营目标制定董事、高级管理人员的年度业绩指标；

（三）经理根据年度业绩指标拟定年度绩效考核方案并提交薪酬与考核委员会审批。

（四）经营年度结束后，根据年度绩效考核方案对董事、高级管理人员进行考核。

**第二十三条** 薪酬与考核委员会负责组建考核小组对公司董事、高级管理人员进行绩效考核。

**第二十四条** 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效薪酬与奖励：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

(四) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的。

(五) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

(六) 董事、高级管理人员存在公司董事会薪酬与考核委员会认为不应发放绩效薪酬或津贴的其他情形。

**第二十五条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

**第二十六条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

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

(二) 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；

(三) 公司盈利状况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整。

**第二十七条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

**第二十八条** 基本年薪：分为十二个月，计算期间为每月1日至该月末最后一日，每月发放一次。董事与高级管理人员基本薪酬、独立董事津贴按月发放。绩效薪酬根据考核周期发放。

**第二十九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第三十条** 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绩效奖励并予以发放。

**第三十一条** 公司可实施股权激励计划对董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

**第三十二条** 薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据相关法律、法规等确定。

**第三十三条** 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核制度。

**第三十四条** 公司董事、高管人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

**第三十五条** 公司董事、高级管理人员在任职期间的任一考核年度，发生下列情形之一时，公司薪酬和考核委员会应评估是否需要针对相关人员发起绩效薪酬的追索扣回程序，并向董事会提出建议：

- （一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （四）薪酬和考核委员会认定严重违反现行法律法规或《公司章程》的其他情形。

董事会有权根据薪酬和考核委员会的评估建议，决定是否对特定人员扣减、不予发放其当年未发放的绩效薪酬，或追回其已发放的部分或全部绩效薪酬。

**第三十六条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

**第三十七条** 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为有过错的，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。

**第三十八条** 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。

**第三十九条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、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、法规或经合法程序修改后的公司章程相抵触时，按国家有关法律、法规和公司章程的规定执行。

**第四十条** 本制度由公司董事会负责修订、解释。

**第四十一条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。