

# 深圳美丽生态股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(本制度于2026年4月27日经公司董事会第十二届九次会议审议通过)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善深圳美丽生态股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员薪酬管理体系,建立科学有效的激励与约束机制,保障公司董事、高级管理人员依法履行职责,公司根据《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》及其他法律法规、规章、规范性文件,以及《深圳美丽生态股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的有关规定,并结合公司实际情况制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事和高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则:

- (一) 坚持激励与约束相统一,薪酬与风险、责任相一致;
- (二) 坚持薪酬与公司经营业绩及工作职责、工作目标完成情况挂钩;
- (三) 坚持效率优先、兼顾公平;
- (四) 坚持薪酬与公司长远利益和可持续发展相结合。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会是按照董事会决议设立的专门工作机构,主要负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核、制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案,并就下列事项向董事会提出建议:

- (一) 董事、高级管理人员的薪酬;
- (二) 制定或变更股权激励计划、员工持股计划,激励对象获授权益、行使权益条件成就;
- (三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划;

(四) 法律法规、深圳证券交易所(以下简称“深交所”)及《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的,应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由,并进行披露。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定,并予以披露。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。

**第六条** 公司综合中心、财务中心等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬构成

**第七条** 公司独立董事领取固定津贴,津贴的标准由董事会制订方案,股东会审议通过,并在公司年度报告中进行披露。除上述津贴外,独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

**第八条** 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、福利补贴以及中长期激励等组成,其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定;绩效薪酬按公司效益、部门及个人业绩等因素综合评定,中长期激励视公司经营情况实施。

**第九条** 董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付,绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十条** 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,激励的主要原则是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。相关事项按照有关法律法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

### 第四章 薪酬发放与止付追索

**第十一条** 公司独立董事津贴于股东会通过其任职决议或薪酬决议之日起的次月开始按时发放。

**第十二条** 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬管理制度执行。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴包括但不限于以下内容：

- (一) 个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的其他部分。

**第十四条** 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基本薪酬、绩效薪酬、津贴、奖金等并予以发放。

**第十五条** 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。

**第十六条** 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。

## 第五章 薪酬调整

**第十七条** 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的进一步发展需要。

**第十八条** 如公司亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

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。

## 第六章 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜或与现行法律法规、部门规则、规范性文件、深交所业务规则或《公司章程》等冲突的，依据有关法律、行政法规、部门规则、规范性文件、深交所业务规则和《公司章程》等相关规定执行。

**第二十条** 本制度经公司股东会审议通过之日起生效。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。