

广州普邦园林股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为规范广州普邦园林股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，提高公司经营管理水平，促进公司稳健经营和可持续发展，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》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件，以及《广州普邦园林股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事和高级管理人员，高级管理人员是指公司的经理（总裁）、副经理（副总裁）、规划设计事业部总裁、财务总监、董事会秘书和《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬确定遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合；
- （二）薪酬与工作绩效及公司效益相挂钩；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合；
- （四）兼顾内部公平性、外部竞争性，并与公司规模相适应。

第二章 薪酬管理机构及其职责

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

公司股东会负责审议决定董事的薪酬标准和方案；公司董事会负责审议决定公司高级管理人员的薪酬标准和方案。

第五条 公司人力资源中心、董事会办公室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 薪酬的构成与标准

第六条 公司董事的薪酬：**（一）独立董事**

独立董事的薪酬实行年度津贴制，津贴的标准由董事会制订方案，股东会审议通过。独立董事的津贴以现金形式每半年发放。

（二）非独立董事

公司非独立董事根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。

第七条 公司高级管理人员的薪酬：**（一）基本薪酬**

基本薪酬是高级管理人员履行岗位职责获得的年度基本报酬。基本薪酬由董事会薪酬与考核委员会根据高级管理人员的岗位责任、价值、能力并结合行业薪资水平等因素制定，经董事会批准后执行。基本薪酬以现金形式按月发放。

（二）绩效薪酬

绩效薪酬与公司年度经营业绩目标完成情况和个人年度经营考核目标完成情况挂钩，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。

绩效薪酬的确定和发放以绩效评价为重要依据。公司应当确定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发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（三）中长期激励

董事、高级管理人员参与的股权激励、员工持股等计划或利润分享中长期激励方案，相关专项管理计划或制度按照中国证券监督管理委员会、深圳证券交易所和《公司章程》的有关规定，报公司有权机构审议批准后实施。

第八条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会备案后，公司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、业务骨干等的薪酬的补充。

第四章 薪酬发放

第九条 董事、高级管理人员薪酬及津贴的发放按照公司内部的薪酬相关制度执行。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税后，剩余部分发放给个人。

第十一条 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薪酬并予以发放。

第五章 薪酬调整

第十二条 公司董事、高级管理人员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出相应的调整以适应公司进一步发展需要。

第十三条 董事薪酬标准的调整由公司董事会审议并经股东会审议通过后实施。高级管理人员薪酬标准的调整由公司董事会审议通过后实施。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：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，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）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第六章 止付追索

第十五条 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。

公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，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。

第十六条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形之一的，公司应当根据情节轻重减少、停止发放或者追回已发放的绩效薪酬和中长期激励收入：

（一）严重违反公司各项规章制度或严重损害公司利益的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或深圳证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任公司董事、高级管理人员或者其他处罚的；

（三）因个人原因擅自离职或被免职的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第七章 附则

第十七条 本制度未尽事宜或与国家颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》不一致时，按照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

广州普邦园林股份有限公司

董事会

二〇二六年四月三十日