

深圳市芭田生态工程股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市芭田生态工程股份有限公司（以下简称“本公司”）董事与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，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，促进公司持续、稳定、健康发展，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规及《深圳市芭田生态工程股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度的适用对象包括：

- （一）公司董事，包括独立董事及非独立董事（含职工代表董事）；
- （二）公司高级管理人员，包括总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬及绩效考核原则：

- （一）公平原则，薪酬水平符合公司规模与业绩，同时适当参考外部薪酬水平；
- （二）责任权利对等原则，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，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结果、奖惩挂钩及激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下负责下列事项：

- （一）负责拟定董事、高级管理人员的薪酬标准、分配机制、支付与止付追索安排等方案，明确薪酬的确定依据和具体构成；
- （二）负责审查董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行绩效考核；
- （三）负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督；
- （四）《深圳市芭田生态工程股份有限公司董事会专门委员会工作细则》规定

的其他权责。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

第六条 公司董事薪酬方案经董事会审议通过后，提交股东会批准后方可实施。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高级管理人员薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 公司人力资源部、财务部、证券法务部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行本制度的具体实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第八条 独立董事在公司领取与其承担的职责相适应的固定津贴制度，津贴标准由董事会提出议案，股东会审议通过。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

除上述津贴外，独立董事不应从公司及其主要股东、实际控制人或有利害关系的机构和人员取得额外的、未予披露的其他利益。

第九条 公司非独立董事（包括职工董事）领取董事固定津贴，同时公司兼职非独立董事按其在公司所任行政职务领取薪酬。

第十条 公司高级管理人员根据其在公司担任的具体职务领取薪酬。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等组成。其中：

（一）基本薪酬：根据高级管理人员所任职位的价值、责任、市场薪资行情、能力等因素确定年度的基本报酬，按月发放；

（二）绩效薪酬：由人力资源部根据个人岗位绩效考核情况、年度经营效益情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。绩效薪酬占比原则上不低于固定薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。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，绩效评价依据经审计的财务数据开展；

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的其他奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他根据实际情况发

放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第十一条 公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员采取限制性股票、期权、员工持股计划等方式实施中长期激励，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第十二条 董事参加规定的培训、出席公司董事会和股东会的差旅费以及按《公司章程》等有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

第四章 薪酬的发放

第十三条 在公司领取薪酬的董事按公司董事薪酬方案执行，高级管理人员的薪酬发放按照公司高级管理人员薪酬方案执行。

公司独立董事固定津贴按月发放，因出席公司相关会议或履行相关职责产生的合理费用由公司承担。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用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部分。

第十五条 公司董事、高级管理人员的绩效年薪、任期激励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。年度绩效考核薪酬、任期激励由公司根据董事会薪酬与考核委员会综合考核评价结果发放。发放时任职不满一年的，按其任职时间的长短（每年按12个月计算，不足1个月的按1个月计）计算其应得的薪酬金额。

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，按其实际任期和实际绩效等情况计算薪酬并予以发放。

第十六条 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减特定董事、高级管理人员当年薪酬或不予发放，或追回已发放薪酬的部分或全部：

- （一）被证券交易所公开谴责或者宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被国务院证券监督管理机构予以行政处罚的；

(三) 公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反政府或者公司有关规定的, 以及给公司造成重大损失的其他情形。

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, 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。

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

第十八条 薪酬体系应为公司的经营战略服务, 公司董事和高级管理人员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。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。

第十九条 当经营环境及外部条件发生重大变化时, 经公司董事会薪酬与考核委员会提议可以不定期地调整薪酬标准。可能的影响因素包括但不限于:

(一) 内部因素: 公司经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等;

(二) 外部因素: 行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜或本制度与有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》相抵触时, 依据有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度由公司董事会解释。

第二十二条 本制度经股东会审议通过之日起生效实施, 修订时亦同。



深圳市芭田生态工程股份有限公司

2026年4月15日