



杭州园林设计院股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬制度

2026 年 4 月



杭州园林设计院股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善杭州园林设计院股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司董事和高级管理人员工作积极性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》及其它相关法律、法规和《公司章程》的相关规定，制定本制度。

第二条 适用本制度的董事和高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时参考外部薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值、履行责任义务相符；
- （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、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明。

第五条 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，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、深圳证券交易所相关规定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。

第六条 公司行政综合部、财务部配合董事会考核与薪酬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、发放及调整

第七条 公司董事、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。中长期激励收入包括但不限于限制性股票、股票期权、员工持股计划等，依照相关法律法规和《公司章程》规定，经股东会批准实施的股权激励计划、员工持股计划等依照其适用的法律法规及相关方案规定执行。

第八条 公司独立董事领取固定津贴，按月发放。独立董事参加董事会、股东会或根据《公司章程》行使职权所发生的其他必要费用由公司承担。

第九条 未在公司担任职务的非独立董事根据其与公司签订的合同条款执行。在公司担任高级管理人员或其他职务的非独立董事，按照对应岗位的薪资规定执行，不再另行领取董事津贴。

第十条 在公司担任高级管理人员及其他相应职级人员按公司薪金实施细则对应的薪酬方案与绩效评价标准执行。在公司担任高级管理人员及其他相应职级人员薪酬原则上由基本薪酬、绩效薪酬组成，其中：基本薪酬固定发放，绩效薪酬按考核结果发放。

第十一条 在公司担任职务的非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬应当以绩效评价为重要依据，公司应当确定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。

第十二条 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。



第十三条 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等不定期地调整薪酬标准。

第四章 止付追索

第十四条 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。

第十五条 公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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 附则

第十六条 本议事规则未尽事宜，按届时有效的法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本议事规则如与届时有效的法律、法规、规范性文件或《公司章程》的规定相抵触时，按届时有效的法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十七条 本议事规则解释权归属公司董事会。

第十八条 本议事规则自股东会审议通过之日起执行，修改时亦同。

杭州园林设计院股份有限公司

2026年4月24日