

史丹利农业集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二零二六年四月

第一章 总则

第一条 为进一步完善史丹利农业集团股份有限公司（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，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营管理水平，完善公司治理结构，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件以及《史丹利农业集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- (一) 公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- (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、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第四条 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。公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 薪酬管理机构

第五条 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。公司可以委托第三方开展绩效评价。

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。在董事会审议高级管理人员薪酬方案时，若该高级管理人员同时担任董事，也应回避表决。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 公司人力资源中心、财务中心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 薪酬标准与发放

第八条 公司董事和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，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。

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。

1、基本薪酬：根据公司生产经营规模，参照公司上年度在岗职工薪酬水平确定的董事和高级管理人员年度基本收入。

2、绩效薪酬：指根据公司完成经营目标及董事和高级管理人员完成本职工作的情况，通过公司绩效考核而确定的收入。

3、中长期激励：与中长期考核评价结果相挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他公司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。

第九条 独立董事，领取独立董事津贴，津贴标准经股东会审议确定后执行。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费，以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

公司职工代表大会选举产生的职工代表董事，按其工作岗位领取薪酬。

同时担任公司高级管理人员或其他职务的董事，不以董事职务取得薪酬，按其

在公司担任的管理职务和考核情况发放薪酬。

第十条 公司独立董事的津贴按年度发放。在公司任职的非独立董事、职工代表董事、公司高级管理人员薪酬或津贴发放时间、方式根据公司薪酬管理办法标准确定。

第十一条 公司鼓励结合行业特征、业务模式等因素，建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十二条 董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。

第十三条 董事、高级管理人员绩效薪酬由董事会薪酬与考核委员会进行绩效考核后发放。公司董事、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。

第十四条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其它应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十五条 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津贴/薪酬并予以发放。

第十六条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权不予发放绩效薪酬或津贴：

- (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。

第四章 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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为:

- (一) 所在地区、同行业薪资增幅水平:通过市场薪资报告或公开的薪资数据,收集所在地区、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) 公司盈利状况;
- (三) 组织结构调整;
- (四) 岗位调整或职责变化。

第十九条 经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罚,作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第二十条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时,董事及高级管理人员的平均绩效薪酬原则上应相应下调。若确需维持或提高,应在相关薪酬方案中详细说明原因,并按规定履行披露义务。

第五章 止付追索

第二十一条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下,评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。当出现本制度第二十二条、第二十三条所述情形时,董事会薪酬与考核委员会应当主动进行评估,或根据审计机构、内部审计部门的建议启动评估程序。

第二十二条 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。

第二十三条 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。

第二十四条 薪酬与考核委员会评估后，应形成是否启动支付追索的明确建议，报董事会审议决定。董事会作出最终决定后，由公司人力资源中心、财务中心牵头，法务部等相关部门配合，负责具体止付追索事宜，并妥善处理可能涉及的税务、法律问题。

第六章 附则

第二十五条 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件和本公司章程等相关规定执行；本制度如与日后颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修改后的公司章程相抵触时，按有关法律法规、规范性文件和公司章程的规定执行。

第二十六条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十七条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。