

星光农机股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善星光农机股份有限公司（以下简称“公司”）经营管理水平，建立健全符合《上市公司治理准则》、与现代企业制度相适应的董事、高级管理人员激励约束机制，强化薪酬与业绩、风险、责任挂钩，保护公司及全体股东合法权益，确保薪酬安排符合股东利益、匹配公司发展趋势，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，依据《公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规的规定及《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会工作细则》，结合公司的实际情况，特制定本薪酬管理制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员包括：公司董事（含职工董事及独立董事）、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬应当与公司经营业绩、个人业绩、风险承担、长期发展相结合，与市场水平相适应、与公司可持续发展相协调，薪酬确定遵循以下原则：

- （一） 合规透明、程序公正原则：严格履行制定、审议、披露程序，薪酬与考核委员会独立履职，相关决策公开透明；
- （二） 业绩导向、责权利匹配原则：收入水平与公司规模、业绩目标、效益贡献紧密挂钩，与岗位价值、责任大小、履职能力相一致；
- （三） 长期绑定、稳健发展原则：薪酬与公司长远利益、可持续健康发展目标协同，兼顾短期激励与长期约束；
- （四） 激励约束并重、奖罚对等的原则：薪酬发放与考核结果、履职评价、责任追究挂钩、建立健全薪酬止付、递延与追索扣回机制。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是董事、高级管理人员薪酬考核与方案制定的专门

管理机构。其职责与权限严格按照《上市公司治理准则》及公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》执行。

第五条 公司人力资源部、财务部为薪酬管理执行机构，配合董事会薪酬与考核委员会完成薪酬测算、考核实施、发放执行、信息披露、递延支付管理与追索扣回等具体工作实施。

第六条 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拟定，明确薪酬确定依据、具体构成、支付方式、止付追索安排等核心内容。董事薪酬方案由股东会审议决定，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。

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 公司业绩发生亏损、由盈利转亏损或亏损扩大时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明薪酬与业绩联动情况、绩效薪酬调整情况，确保薪酬调整与经营业绩匹配。

第三章 薪酬的构成与标准

第八条 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50%。

董事、高级管理人员的薪酬水平综合岗位价值、履职情况、公司经营绩效以及同行业薪酬水平等因素综合确定，具体构成如下：

- (一) 基本薪酬：占比50%，按岗位价值、市场水平、公司经营规模等确定；
- (二) 绩效薪酬：占比50%，包含月度绩效与年底绩效两部分，与月度绩效指标、年度经营业绩、个人履职评价挂钩（具体细则由薪酬与考核委员会确定）；
- (三) 中长期激励收入：包括股权激励、员工持股计划、任期激励等，按监管规定及公司相关方案执行；
- (四) 福利补贴：含法定福利、话费补贴等，不计入年薪总额，按公司相关制度执行。

第九条 公司董事薪酬

- (一) 独立董事：独立董事薪酬实行固定津贴，不参与绩效薪酬与中长期激励，津贴标准由董事会薪酬与考核委员会制订，经董事会审议后并提交股东会批准后执行，津贴按规定披露；
- (二) 非独立董事：在公司担任高级管理人员的非独立董事，按照公司高级管理人员薪酬标准执行，不另行领取董事薪酬；在公司担任非高级管理人员职务的非独立董事，按其具体职务与公司薪酬考核制度执行；未在公司担任其他任何职务的非独立董事，不领取薪酬。

第十条 公司高级管理人员根据其任在公司担任的具体职务，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度考核后领取薪酬。

第十一条 公司高级管理人员年度薪酬标准

公司高级管理人员年度薪酬划分ABC三档，允许在档位内存在A-、B+、B-、C+的情形，具体为：

职务	薪酬标准	备注
总经理	120	A 档
	100	B 档
	80	C 档
副总经理	80	A 档
	70	B 档
	60	C 档
董事会秘书	80	A 档
	50	B 档
	30	C 档
财务负责人	80	A 档
	50	B 档
	30	C 档

第十二条 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与履职评价为重要依据，未达考核标准不得发放。

第四章 薪酬的发放、递延、止付与追索管理

第十三条 公司独立董事的津贴按年分次发放。在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，并依法享受社会保险和住房公积金等法定福利。

第十四条 绩效薪酬实行递延支付与年度考核后兑付结合机制：

在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员的月度绩效按月发放；年度绩效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。

绩效薪酬由董事会薪酬与考核委员会综合考评确定并授权董事长执行。同时担任多个岗位的，根据主要岗位绩效以及相关岗位贡献情况发放相应薪酬。

第十五条 公司董事、高级管理人员薪酬均为税前收入，由公司代扣代缴个人所得税。

第十六条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、免职等离任的，按其实际任期、实际履职绩效与考核结果结算津贴、基本薪酬及绩效薪酬。

第十七条 公司董事、高管人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权减少、不予发放或止付其当期及未支付的绩效薪酬、津贴、中长期激励：

- (一) 被中国证券监督管理委员会采取不得担任公司董事、高级管理人员的证券市场禁入措施；
- (二) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (三) 因违法违规行为被有关部门予以行政处罚的；
- (四) 违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；
- (五) 擅自离职、辞职或被免职；
- (六) 对财务造假、资金占用、违规担保、重大损失等负有过错；
- (七) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 薪酬追索扣回机制：

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、高级管理人员相关期间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。

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，公司有权根据情节轻重减少、不予发放或止付其当期及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 绩效考核机制

第十九条 绩效考核以财务数据为基础，实行公司与个人二维考核：

- (一) 公司层面：营业收入、营业利润、股票市值等；
- (二) 个人层面：目标达成情况、风险管理、合规履职、团队建设等。

第二十条 绩效考核流程：

- (一) 公司经营管理层制定年度/任期考核方案与指标；
- (二) 董事会薪酬与考核委员会负责核定、评审；
- (三) 审计机构对年终财务指标进行核验，非年终数据的由财务部门、人事部门负责核定；
- (四) 考核结果与薪酬兑现直接挂钩，绩效薪酬浮动区间0-200%。

第二十一条 公司董事、高级管理人员的绩效评价除由董事会薪酬与考核委员会负责组织外，还可以委托第三方开展绩效评价。公司董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第二十二条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行，评价结果作为津贴调整与连任参考。

第二十三条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第二十四条 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 薪酬的调整

第二十五条 董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营况、行业环境、监管要求等不断变化而作相应的动态调整以适应公司的进一步发展需要。

第二十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一)公司经营业绩、盈利状况与风险状况；
- (二)同行业或同地区市场薪酬数据：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业或同地区的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；
- (三)通胀水平与实际购买力：参考通胀水平，以使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；
- (四)公司发展战略或组织结构调整、岗位变动的个别调整等；
- (五)监管政策变化与公司治理要求。

第二十七条 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非独立董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第七章 附则

第二十八条 公司控股子公司总经理及核心高级管理人员的薪酬结构、绩效考核、发放、递延、止付追索等管理要求，参考适用本制度规定。

第二十九条 本制度未尽事宜按照国家法律法规、监管规定及公司制度执行；如遇国家相关法律、法规、政策调整，以最新规定为准。

第三十条 股东会授权董事会根据法律、法规、规章及《公司章程》修订本制度，报股东会批准后生效。

第三十一条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释，自股东会审议通过之日起追溯适用自2026年1月1日起执行。