

河南秋乐种业科技股份有限公司董事、高管薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

河南秋乐种业科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2025 年 7 月 23 日召开了第五届董事会第二次会议，审议通过了《关于制定、修订及废止公司部分内部管理制度的议案》之子议案 2.19 修订《董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度》并更名为《董事、高管薪酬管理制度》，表决结果为：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。本议案尚需提交股东会审议。

二、 制度的主要内容，分章节列示：

第一章 总则

第一条 为进一步完善河南秋乐种业科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立和完善激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《北京证券交易所股票上市规则》等相关法律、行政法规、规范性文件和公司章程的规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事和高级管理人员，具体包括以下人员：

- （一）董事会成员：包括非独立董事、职工代表董事（如有）和独立董事；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和公司章程规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

- (一) 公平、公正、公开原则；
- (二) 责、权、利相结合的原则；
- (三) 与公司长远发展相结合的原则；
- (四) 激励与约束并重原则。

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬考核制度和薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案。

独立董事应召开专门会议应当对公司董事、高级管理人员的薪酬提出建议。

第二章 薪酬的标准和调整

第五条 公司董事的薪酬方式如下：

(一) 在公司全职工作的董事长，按照岗位标准确定并领取薪酬。经股东会批准，公司可另行向其发放董事职务津贴；

(二) 在公司担任董事会成员以外的其他职务的董事（含职工董事（如有）），按照其担任的具体职务的岗位标准领取薪酬。经股东会批准，公司可另行向其发放董事职务津贴；

(三) 不在公司担任董事会成员以外的其他职务且不在公司全职工作的董事，不在公司领取薪酬。经股东会批准，公司可向其发放董事职务津贴。

(四) 公司独立董事实行定额津贴制度，按年支付，具体金额由股东会审议批准。

公司董事出席董事会、股东会和其他按公司章程行使职权支出的合理费用按照公司标准据实报销。

第六条 公司高级管理人员的薪酬方式如下：

(一) 公司高级管理人员均应在公司全职工作并领取薪酬；

(二) 公司高级管理人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责等情况确定，按月发放。绩效薪酬根据公司整体业绩达成情况和个人核心指标完成情况定期予以发放；

(三) 基本薪酬主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

(四) 绩效奖励以年度经营目标为考核基础，根据高级管理人员担任职务的工作性质、经营指标、绩效考核情况及利润目标达成情况核定。绩效奖励在次年

发放。

高级管理人员兼多职的（包括在子公司兼任职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬，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项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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、住房公积金等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他应由个人承担的款项部分。

第八条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职或岗位变动等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。具有以下情形之一的，公司可以给与降薪或不予发放：

- （一）严重违反公司各项规章制度或严重失职或者滥用职权的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券部门主管机关予以处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重不良影响或造成公司资产流失的；
- （五）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第九条 董事、高级管理人员薪酬标准应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会和/或股东会批准。

第十条 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

- （一）定期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，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；
- （二）参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为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。

第三章 附则

第十一条 本制度由董事会制定并由董事会负责解释，经股东会批准后生效，修改时亦同。

第十二条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、规范性文件执行。本制度如与国家颁布的法律、行政法规、规范性文件相冲突，按国家有关法律、行政法规、规范性文件的规定执行，并及时修订。

河南秋乐种业科技股份有限公司

董事会

2025年7月23日