

河南秋乐种业科技股份有限公司薪酬管理制度

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

2026年4月23日，公司召开第五届董事会薪酬与考核委员会2026年度第一次会议，审议了《关于制定<薪酬管理制度>的议案》，鉴于该议案与董事利益相关，全体委员会成员回避表决该议案，同意直接提交董事会审议。

2026年4月23日，公司召开第五届董事会第七次会议，审议了《关于制定<薪酬管理制度>的议案》，鉴于该议案与董事利益相关，全体董事回避表决，该议案直接提交股东会审议。

《薪酬管理制度》包含公司董事、高级管理人员和其他员工的薪酬管理制度，《薪酬管理制度》生效之时，公司原《董事、高管薪酬管理制度》废止。

二、 分章节列示制度主要内容：

河南秋乐种业科技股份有限公司

薪酬管理制度

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《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国公司法》《北京证券交易所股票上市规则》《上市公司治理准则》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全体员工，公司董事和高级管理人员除遵循本制度外，还需符合上市公司监管规定。

第三条 薪酬管理基本原则

（一）合法性原则：严格遵守国家法律法规及上市公司监管要求，确保薪酬管理合规有序。

（二）战略导向原则：薪酬体系与公司发展战略相匹配，支撑公司战略目标实现。

（三）公平性原则：薪酬分配兼顾绩效表现及员工贡献，根据员工绩效、服务年限、工作态度等方面的不同，对薪酬进行动态差异化调整。

（四）激励约束原则：强化薪酬与绩效的联动、激励先进、约束落后，促进业绩增长。

（五）可持续发展原则：薪酬总额与公司经营效益挂钩，同时兼顾公司所在行业特征及发展现状与未来，建立薪酬管理动态调整机制以适应公司发展变化，实现公司、员工的共同发展，确保薪酬支出的合理性与可持续性。

第二章 工资总额决定机制

第四条 工资总额决定机制

公司工资总额核定以“总额可控、分类调控、绩薪联动”为核心，固定部分基于岗位价值，浮动部分与公司业绩、绩效考核结果、个人贡献等挂钩，同时结合行业及区域薪酬水平、行业所处周期、整体发展战略、年度经营目标等因素和实际情况，合理确定公司工资总额及董事、高级管理人员和普通员工的薪酬分配比例，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，并不断提高普通员工薪酬水平。

第五条 工资总额决定程序

（一）公司人力资源部于每年年末，根据公司下一年度经营计划，编制下一年度薪酬预算方案。

（二）年度期间内，因外部环境、公司经营状况等因素影响，经有权机构审批后可调整年度工资总额。

（三）若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

管理人员平均绩效工资未相应下降，甚至上升的，应当披露原因；若市场环境、行业薪酬水平发生重大变化，由董事会薪酬与考核委员会提出董事和高级管理人员的薪酬调整建议，按程序审议通过后执行。

第三章 薪酬管理机构

第六条 董事会薪酬与考核委员会是公司董事、高级管理人员薪酬制度、方案制定、管理与考核的专门机构，负责审查公司董事和高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬制度和方案。负责组建考核小组，对公司董事、高级管理人员进行绩效考核，并对公司薪酬制度执行情况监督。薪酬与考核委员会向董事会报告，对董事会负责。

第七条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露；高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第八条 公司董事长负责审批除董事、高级管理人员外的员工薪酬相关管理制度、绩效管理辦法、薪酬年度预算等。

第九条 公司人力资源部、财务部等具体职能部门共同配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬与绩效方案的具体实施、核算与兑现。

第四章 薪酬的构成及调整

第十条 薪酬组成

公司员工薪酬由固定薪酬、绩效薪酬、效益奖金、司龄工资、专项奖励、中长期激励收入等构成。

不同类型人员根据实际情况进行不同薪酬组合，同时会根据公司经营情况、员工个人情况及市场整体情况，由有权机构评审后调整执行。

第十一条 公司董事及高级管理人员薪酬结构

（一）独立董事

公司独立董事在公司领取独立董事津贴，公司独立董事津贴按年发放，由公司统一代扣代缴个人所得税，除此以外，不在公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员处取得其他利益。

（二）非独立董事

董事长及在公司担任其他工作职务的董事，根据其所处岗位、工作年限和

工作职责，按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等；基本薪酬按月平均发放；绩效薪酬月度可按比例预发部分绩效，剩余绩效与公司年度经营业绩相挂钩，在会计年度结束后，依据经审计的年度财务数据，同时结合年度考核结果核算发放，合计绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 60%；中长期激励触发规定条件后，视情况发放。

董事长及在公司担任其他工作职务的董事不另行领取董事津贴。

对于不在公司担任工作职务的非独立董事，不发放津贴，其出席董事会、股东会等按《公司章程》行使职权所需的合理费用据实报销。

（三）公司高级管理人员

公司高级管理人员均应在公司全职工作并领取薪酬；

公司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。

基本薪酬：主要依据岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定，按月平均发放；**绩效薪酬：**主要依据绩效结果确定，以公司经营目标为考核基础，根据业绩实现情况以及高级管理人员岗位职责完成情况核定。月度可按比例预发部分绩效，剩余绩效与公司年度经营业绩相挂钩，在会计年度结束后，依据经审计的年度财务数据，同时结合年度考核结果核算发放，合计绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 60%；中长期激励触发规定条件后，视情况发放。

第十二条 公司董事、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，并分别上报股东会和董事会批准。

第十三条 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。

第五章 绩效评价考核

第十四条 考核对象与周期

(一) 考核对象：高级管理人员的考核由董事会薪酬与考核委员会组织实施，其他员工的考核由公司人力资源部门组织实施。

(二) 考核周期：公司实行月度、年度相结合的考核方式，以年度考核为主。

第十五条 考核指标与标准

(一) 考核指标根据公司经营目标、部门职责、岗位职责分解制定，包括但不限于财务指标、业务指标、管理指标及社会责任指标等；

(二) 考核标准以量化指标为主、定性指标为辅，确保考核的客观性与可操作性。

第十六条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第六章 薪酬的发放

第十七条 发放时间

(一) 员工岗位工资采用月度支付形式，各津贴福利按月度或固定日期发放，具体由公司人力资源部门实施。

(二) 绩效工资与奖金按考核周期发放，由公司人力资源部门根据公司绩效管理实施办法实施；其中，在公司任职的董事、高级管理人员一定比例的绩效工资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) 独立董事及不在公司任职的董事的津贴按固定周期发放。

(四) 公司可以每年结合行业特征、业务模式、经营情况等因素确定当年是否实施年度绩效奖金薪酬递延支付。

第十八条 每个会计年度结束后，董事会薪酬与考核委员会对在公司任职

的董事、高级管理人员年度表现进行考核评定，具体确定其年度绩效奖金总额。

第十九条 在未确定当年度薪酬方案前，公司董事、高级管理人员薪酬暂按上年度薪酬水平发放，当年度薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会、董事会或股东会审议通过后，实行多退少补，不得超额发放。

第二十条 公司将按照国家 and 公司的有关规定，扣除公司代扣代缴的个人所得税、各类社会保险费用、其他国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第七章 董事及高级管理人员的薪酬止付追索

第二十一条 公司董事、高级管理人员在职期间发生以下任一情形的，公司可视情况给予降薪或不予发放绩效奖金、职务津贴。

- （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规定的其他情形。

第二十二条 公司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。

第二十三条 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。

第二十四条 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。

第八章 薪酬保密原则

第二十五条 公司实行所有员工薪酬保密管理（公开奖励考核的除外），公司薪酬体系、标准和员工个人薪酬信息是公司的商业机密，员工应自觉遵守保

密规定。

第二十六条 因工作原因而知悉他人薪酬信息的相关人员，不得对内、对外泄露公司及员工个人薪酬信息。

第二十七条 如因违反上述规定，影响公司正常秩序，属于严重违反公司规章制度，公司有权追究相应责任。

第九章 附则

第二十八条 本制度未尽事宜，依照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》有关规定执行；相悖之处，应按以上法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行；遇法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》修改，应及时修订本制度并提交董事会、股东会审议。

第二十九条 本制度由公司董事会修改并负责解释。

第三十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。

河南秋乐种业科技股份有限公司

董事会

2026年4月24日