

## 河南秋乐种业科技股份有限公司

### 关于 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的公告

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。

为进一步规范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，激励和约束董事、高级管理人员勤勉尽责工作，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《公司章程》和薪酬管理相关制度，结合公司经营发展实际情况，制定了公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案，具体内容如下：

#### 一、本方案适用对象及适用期限

- 1、适用对象：公司 2026 年度任期内的董事、高级管理人员。
- 2、适用期限：2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

#### 二、薪酬标准

##### （一）董事薪酬方案

1、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；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。

2、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。

3、公司独立董事采取固定津贴的形式在公司领取报酬，拟定标准为人民币6万元/年（税前），按年发放。

## （二）高级管理人员薪酬方案

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。

## 三、审议程序

（一）2026年4月23日，公司召开第五届董事会薪酬与考核委员会第一次会议，审议了《关于公司2026年度董事薪酬方案的议案》《关于公司2026年度高级管理人员薪酬方案的议案》，鉴于前项议案中董事的薪酬与董事利益相关，全体委员会成员回避表决《关于公司2026年度董事薪酬方案的议案》，同意提交董事会审议表决；全体委员会成员3票表决同意通过《关于公司2026年度高级管理人员薪酬方案的议案》，并提交董事会审议。

（二）2026年4月23日，公司召开第五届董事会第七次会议，审议了《关于公司2026年度董事薪酬方案的议案》《关于公司2026年度高级管理人员薪酬方案的议案》，鉴于《关于公司2026年度董事薪酬方案的议案》董事的薪酬与董事利益相关，全体董事回避表决，该议案直接提交股东会审议。鉴于《关于公司2026年度高级管理人员薪酬方案的议案》与部分董事利益相关，李敏回避表决，8票通过该议案。

## 四、其他事项

（一）上述薪酬均为税前金额，所涉及的个人所得税均由公司统一代扣代缴。

（二）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，按其实际任期计算并予以发放。

（三）根据相关法规和《公司章程》等有关规定，上述高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日起生效，董事薪酬方案须提交股东会审议。

（四）本方案未尽事宜，应当依照有关法律、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》和公司薪酬管理相关制度执行；遇法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》修改，应及时修订本方案并提交董事会、股东会审议。

河南秋乐种业科技股份有限公司

董事会

2026年4月24日