

河南华英农业发展股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善河南华英农业发展股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立完善激励约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》以及《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会实施细则》等有关法律、法规的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；
- （二）按绩效评价标准、程序及主要评价体系的原则；
- （三）个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）短期和长期相结合、约束和激励并重的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 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制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

第五条 公司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。

公司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。

第六条 公司党委组织部门/人力资源部门、财务管理部门等相关部门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 薪酬构成

第七条 在公司任职的非独立董事（含职工董事）按照其在中国所从事的具体岗位和担任的职务对应的薪酬考核办法领取相应的薪酬。不在公司任职的非独

立董事不在公司领取薪酬,但履行职责所需的交通、食宿等合理费用由公司承担。

第八条 公司对独立董事实行固定津贴制度,津贴数额由公司股东会审议决定,独立董事按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责(如出席董事会、列席股东会等)所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第九条 在公司任职的非独立董事(含职工董事)、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构成,具体如下:

(一) 基本薪酬是岗位履行职责所领取的基本报酬;

(二) 绩效薪酬是在经营期内为公司创造价值而获得的激励性薪酬,其关联公司的营业收入、净利润等业绩指标达成情况以及个人业绩贡献;

(三) 中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入。公司可以根据相关法律法规和激励需要,通过限制性股票、股票期权、员工持股计划等方式,对包括非独立董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励;

(四) 上述基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入具体构成根据不时修订的《上市公司治理准则》等相关法律、法规的要求结合公司的实际情况以及高级管理人员个人考核情况确定。

第十条 在公司任职的非独立董事(含职工董事)、公司高级管理人员的薪酬,纳入公司工资总额统一管理,执行公司工资总额决定机制与预算管理制度。

第四章 考核与薪酬发放

第十一条 在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月按季度发放。

在公司领取薪酬的非独立董事、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。公司应当确定非独立董事、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,绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十二条 非独立董事和高级管理人员的绩效评价由董事会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。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。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第五章 薪酬止付追索

第十五条 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及中长期激励收入的止付追索机制。

第十六条 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，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第十七条 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。

第十八条 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。

第十九条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事和高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第六章 薪酬调整

第二十条 公司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。

第二十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：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）公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；

（三）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（四）岗位发生变动的个别调整；

- (五) 激励政策变动;
- (六) 其他影响薪酬的要素。

第二十二条 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励或惩罚,作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第七章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜,按有关法律、行政法规、中国证监会和深圳证券交易所的有关规定执行。如本制度与有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定相抵触的,以有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十四条 本制度的解释权归公司董事会。

第二十五条 本制度经公司股东会审议通过后生效,修改时亦同。

河南华英农业发展股份有限公司董事会

二〇二六年四月