

国投丰乐种业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与考核

管理制度

(2026年4月22日第七届董事会第十八次会议制订，尚需提交股东会审议)

## 第一章 总 则

**第一条** 国投丰乐种业股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步规范公司董事及高级管理人员的薪酬及绩效考核管理，建立科学有效的激励与约束机制，提高公司经营管理效率，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《公司章程》的有关规定，制定本制度。

### **第二条** 本制度适用范围

（一）公司董事：包括公司内部董事、聘请的外部董事及独立董事；

（二）高级管理人员：《公司章程》中规定的高级管理人员，即总经理、副总经理、总会计师、董事会秘书、总农艺师、总工程师、总经济师、总法律顾问。

### **第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬与考核遵循以下原则：

（一）公平、公开原则，体现收入水平符合公司经营规模与业绩水平，同时与行业薪酬水平基本相符；

（二）责、权、利对等统一原则，体现薪酬与岗位价值、履行责任与义务相符；

（三）体现长远发展原则，体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相符；

（四）激励和约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩，个人收入与公司效益相结合。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）主要负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，

制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规、规范性文件和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第五条** 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。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。

**第六条** 董事会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。

**第七条** 公司人力资源部负责董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施，包括薪酬核算、发放执行及日常管理等。计划财务部负责薪酬数据的核算与复核，确保薪酬发放的准确性与合规性。

### 第三章 薪酬结构

**第八条** 公司实行工资总额决定机制：工资总额预算以上年度工资总额清算额为基础，与公司效益指标挂钩，结合市场对标、公司效率指标、工资支付能力等确定。

**第九条** 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，

与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

#### **第十条 公司董事薪酬**

（一）内部董事：公司内部董事同时兼任高级管理人员、具体岗位的，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员、具体岗位薪酬管理规定执行；

（二）独立董事：独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事津贴由股东会审议通过后执行，按季度发放，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事因履职所需参加公司董事会、股东会，或行使法定职权产生的合理费用，可在公司依据相关费用管理办法报销；

（三）外部董事：聘请的外部董事不在公司担任除董事外的其他工作职务，不在公司领取薪酬。

#### **第十一条 高级管理人员薪酬**

（一）高级管理人员薪酬由年度薪酬和中长期激励等构成。年度薪酬包括基本年薪和绩效年薪，中长期激励包括任期激励和其他中长期激励收入；

（二）基本年薪是年度基本收入，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；

（三）绩效年薪是浮动收入，基于年度绩效考核结果发放，绩效年薪标准原则上不得低于年度薪酬标准（基本年薪与绩效年薪标准之和）的百分之六十，与高级管理人员年度绩效考核结果挂钩，并与经济效益变化、职工薪酬变化相匹配。

**第十二条** 公司可依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励和员工持股等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

**第十三条** 对服务国家重大战略、促进科技创新进步、推动产业

培育、推进企业转型脱困等重大专项任务取得突破性进展，但在年度业绩考核、薪酬激励中未充分体现的事项，经董事会薪酬与考核委员会审议通过后可给予相关董事、高级管理人员额外奖励。

#### 第四章 绩效考核与薪酬发放

**第十四条** 公司董事、高级管理人员一定比例的绩效年薪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。

**第十五条** 本年度结束后，由薪酬与考核委员会根据年度业绩指标、年度计划，综合人力资源部、计划财务部出具的年度数据对高级管理人员进行考核。考核程序由薪酬与考核委员会按照公司《董事会薪酬与考核委员会实施细则》执行。

**第十六条** 董事、高级管理人员薪酬为税前收入，个人所得税由公司依法代扣代缴。董事、高级管理人员的基本社会保险、住房公积金等应由个人承担的部分，由公司代扣代缴；应由公司承担的部分，由公司支付。

**第十七条** 中长期激励根据业绩兑现达成情况，按照中长期激励有关规定兑现。

**第十八条** 因工作调动、退休、身故等原因离任的董事、高级管理人员，以董事、高级管理人员辞职报告送达董事会时间为准，按当年在高级管理人员岗位、具体岗位实际工作月数计提绩效年薪，按当期在高级管理人员岗位、具体岗位实际工作月数计提现金型中长期激励，不足一个月的按一个月的标准计发。

**第十九条** 因违纪违法、主动辞职、不胜任岗位等原因解除（终止）劳动合同的或被解聘的董事、高级管理人员，原则上不再发放绩效年薪、专项奖励和现金型中长期激励。以往年度绩效年薪递延部分

符合兑现条件的仍可支付。

## 第五章 止付追索

**第二十条** 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、高级管理人员绩效年薪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。

**第二十一条** 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年薪和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励收入进行全额或部分追回。

**第二十二条** 止付追索也适用于已经离职和退休的董事、高级管理人员。

## 第六章 附 则

**第二十三条** 本制度未尽事宜，按照国家法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。

**第二十四条** 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定和解释。

**第二十五条** 本制度自公司股东会审议通过之日起施行。