

海南神农种业科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规及《海南神农种业科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度的确定遵循以下原则

- （一）公平原则，收入水平与公司规模和业绩相挂钩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则，薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，薪酬发放与绩效考核、奖惩及激励机制挂钩。

第四条 工资总额决定机制

（一）公司实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，结合行业周期性并根据公司业务情况和财务要求，同时按照公司业绩周期可完全覆盖行业周期的周期性特征设定自然年为公司业绩周期。

（二）公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责研究和审查董事及高级管理人员的薪酬政策和方案，审查董事及高级管理人员履行职责情况和绩效考评，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议，对公司薪酬制

度执行情况进行监督。

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。

第六条 公司人事行政部负责做好薪酬与考核委员会决策的前期准备工作，根据公司主要财务指标和经营目标的完成情况，提供非独立董事及高级管理人员岗位工作业绩考评系统中涉及指标的完成情况，并提供按公司业绩拟订公司薪酬分配规划和分配方式的有关测算依据。

第三章 薪酬结构

第七条 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、专项奖励和其他福利组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。其中：

（一）基本薪酬：主要依据其工作岗位、权责及风险承担、市场薪酬水平等因素确定；

（二）绩效薪酬：根据公司当年经营指标实现情况及个人履行岗位职责、工作任务完成情况考核确定；

（三）中长期激励：对于中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等方式；

（四）专项奖励：公司根据经营发展需要就重大事项设置专项奖励，奖励方案经董事会薪酬与考核委员会审查批准后执行；

（五）其他福利：相关人员的社会保险及住房公积金由公司按照国家及地方有关法律法规的规定执行；其他福利，按照公司规定执行。

第八条 董事薪酬

公司对独立董事发放董事津贴。

在公司担任具体职务的非独立董事，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，不另行领取非独立董事职务津贴；未在公司担任除非独立董事外的其他任何职务的非独立董事，不领取薪酬。

第九条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员根据其在公司担任的具体职务，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成。

第十条 公司董事出席公司董事会及股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第十一条 公司可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过后实施，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第十二条 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第四章 薪酬的发放与止付追索

第十三条 公司独立董事津贴按月发放。

在公司任职的董事薪酬发放时间根据公司工资发放制度确定。

第十四条 公司高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据公司考核制度确定。

第十五条 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 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十七条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司递延发放或不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被证券监管机构予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）绩效考核不达标的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 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。

第十九条 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。

第二十条 公司董事会薪酬与考核委员会负责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。

第五章 绩效考核与薪酬调整

第二十一条 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考核为重要依据。

公司应当确定董事、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。

第二十二条 公司如出现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薪酬未相应下降的，应当披露原因。

公司对引进的“高精尖缺”人才担任董事、高级管理人员的，可实行特殊的薪酬决定机制，不与当期经营业绩挂钩。

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作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第二十三条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司实际经营发展状况；
- （五）公司组织结构调整，职位、职责变化；
- （六）董事会薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

第六章 附则

第二十四条 公司董事及高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。本制度未尽事宜，按照国家有

关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与最新法律、法规和规章存在不一致的地方的，则以最新的法律、法规和规章规定以及《公司章程》为准。

第二十六条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

海南神农种业科技股份有限公司

二〇二六年八月