

路德生物环保科技有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度
(2026年4月)

第一章 总则

第一条为规范路德生物环保科技有限公司（以下简称“公司”）董事、监事、高级管理人员（以下简称“董监高”）的薪酬管理，强化业绩约束、风险防控与长期价值绑定，保障公司、股东及全体职工的合法权益，依据《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》《上市公司股权激励管理办法》及监管机构关于国企 / 上市公司薪酬管理的相关规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事（含独立董事）、监事（含外部监事）、高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及公司章程规定的其他高级管理人员），以及公司认定的其他核心管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬分配遵循以下原则

- （一）公开、公平、公正的原则；
- （二）以岗位在公司的相对价值作为确定薪酬的主要依据；
- （三）与公司长远发展相结合；
- （四）激励与约束并重原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会负责制定、审查公司董事和高级管理人员的薪酬政策与方案，制定考核标准并监督本制度的执行，负责评估及建议启动薪酬追索扣回程序。

第五条 公司董事薪酬方案由公司股东会决定，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。

公司高级管理人员的薪酬分配方案经公司董事会审议批准后实施，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司人力资源部、财务部门等根据职责配合薪酬与考核委员会开展薪酬管理的具体实施工作。

第三章 薪酬构成与考核

第七条 董事和高级管理人员薪酬构成如下：

（一）独立董事实行固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按年度发放；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）未在公司内部任职的非独立董事实行固定董事津贴，若董事所在工作单位有特殊规定不允许收取报酬的，尊重其规定执行。

（三）在公司内部任职的董事和高级管理人员薪资由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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 50%。

（四）公司可根据经营情况与市场变化制定股权激励、员工持股计划等中长期激励方案，具体实施程序按照相关法律、法规以及公司有关制度执行。

（五）公司内部董事、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以绩效评价为重要依据。

第八条 董事和高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营状况不断变化而做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第九条 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。

第十条 董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从税前薪酬中扣除下列事项。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）个人所得税；
- （二）按规定需由个人承担的社会保险费；
- （三）国家规定的应缴纳的其他税费。

第十一条 公司董事、高级管理人员按照《公司法》、《公司章程》等相关规定履行职责、参加培训等所产生的合理费用，由公司承担。

第十二条 公司董事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和绩效考核结果结算并发放薪酬。

第四章 薪酬止付与追索

第十三条 发生以下情形之一的，公司有权立即止付所有未发放的绩效薪酬、递延薪酬及中长期激励：

（一）董监高存在违法违规、财务造假、资金占用、内幕交易、操纵市场等行
为；

（二）因个人失职导致公司重大损失、重大监管处罚、重大声誉风险；

（三）年度绩效考核不合格；

（四）违反公司章程、本制度及公司其他规章制度，情节严重的。

第十四条 发生以下情形之一的，公司有权追索已发放的绩效薪酬、递延薪酬、中长期激励收益：

（一）因财务造假、业绩操纵导致薪酬核算不实的；

（二）履职期间发生重大违法违规行为，给公司造成严重损失的；

（三）离职后被发现任职期间存在上述违规情形的，追索期限为离职后 3 年。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、上海证券交易所相关规则及《公司章程》等相关规定执行；本制度与国家有关法律法规、上海证券交易所相关规则或《公司章程》不一致的，按国家有关法律法规、上海证券交易所相关规则或《公司章程》的规定执行。

第十六条 本制度自股东会审议通过之日起生效。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。