

山东路斯宠物食品股份有限公司董事、高级管理人员薪酬 管理制度

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。

一、 审议及表决情况

本制度经公司于2026年4月22日召开的第五届董事会第二十次会议审议通过，尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

山东路斯宠物食品股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善山东路斯宠物食品股份有限公司（以下简称“公司”）董事、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、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》等法律法规、规范性文件及《山东路斯宠物食品股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际情况，制订本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）公司董事：包括内部董事、独立董事、外部非独立董事。内部董事是指与公司签订劳动合同，在公司担任经营管理或其他职务的董事；独立董事是指

不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。外部董事指不在公司担任除董事以外的其他职务，但与公司及其主要股东、实际控制人存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

（二）高级管理人员：包括董事会聘任的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书，以及由《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）与公司长远利益相结合原则。
- （二）与责、权、利相结合原则。
- （三）与公司实际经营情况相结合原则。
- （四）与年度绩效考核相匹配原则。
- （五）激励与约束并重原则。

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。

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，并予以充分披露。

公司年度经营业绩发生亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第二章 薪酬构成与支付

第五条 公司内部董事的薪酬由基本薪酬、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百分之五十。基本薪酬依据所任职位发放；绩效薪酬与公司经营业绩相挂钩，经由公司考核后发放。

公司对独立董事、外部非独立董事实行固定津贴制度，按月支付；独立董事、外部非独立董事按照《公司法》《公司章程》相关规定履行职责所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

第六条 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百分之五十。基本薪酬依据所任职位发放；绩效薪酬与公司经营业绩相挂钩，经由公司考核后发放。

第七条 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。

第八条 公司应当结合行业水平、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，推动薪酬分配向关键岗位、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。

公司可以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。

第九条 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评价为重要依据。

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。

第十条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司按照国家 and 公司有关规定，代扣代缴个人所得税、社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

第十一条 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。

第十二条 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。

第三章 薪酬调整

第十三条 董事、高级管理人员的薪酬应当依据公司经营状况的变化进行相应调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬增幅水平；
- （二）通货膨胀水平；

- (三) 公司盈利状况；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整情况；
- (五) 岗位发生变动的个别调整。

第十四条 公司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。

公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第十五条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十六条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，公司可以临时性地对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。

第四章 薪酬止付追索

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。

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。

公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、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。相关人员离职的，仍适用本制度规定。

第十八条 公司董事、高级管理人员薪酬的止付及追索程序如下：

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会委托审计部调查并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及追索程序；

(二) 公司董事会薪酬与考核委员会依据调查报告拟定止付追索方案，并报董事会审议批准；

(三) 董事会审批通过后，由人力资源部在 10 个工作日内向当事人送达薪

酬止付追索书面通知；

(四) 执行完毕后，人力资源部将结果整理并报送董事会薪酬与考核委员会备案。

第十九条 若当事人对责任认定或止付追索决定存在异议，有权向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，申诉应当自收到公司薪酬止付追索书面通知后 10 个工作日内提出，申诉材料需详细说明异议理由并提供相应证据。董事会薪酬与考核委员会在收到申诉材料后，应在 10 个工作日内组织重新审议，必要时可召集相关当事人进行听证，并最终出具书面审议结论。若相关当事人对董事会薪酬与考核委员会重新审议后出具的结论仍存异议，可依据相关法律法规直接向人民法院提起诉讼，通过司法途径解决争议。

第二十条 公司可通过以下一种或多种方式实施薪酬止付追索：

- (一) 直接从其应付未付的薪酬、奖金及各类津贴中予以扣除；
- (二) 责令相关责任人一次性或分期退还已发放的薪酬；
- (三) 对已授予但尚未解锁的股权激励权益予以注销，或追回其已实现的股权收益。

董事、高级管理人员（含离任人员）在收到公司薪酬止付追索书面通知后一个月内拒不退还止付追索金额的，公司保留采用法律手段追究其权利。

第五章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，适用有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定。本制度与法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》相抵触时，以法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释和修订，自股东会审议通过之日起生效。

山东路斯宠物食品股份有限公司

董事会

2026 年 4 月 24 日