

路德生物环保科技有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证路德生物环保科技有限公司（以下简称“公司”）2026 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及《路德生物环保科技有限公司章程》《路德生物环保科技有限公司2026 年股票期权激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定《路德生物环保科技有限公司 2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现 2026 年股票期权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象，即董事会提名与薪酬委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员及技术（业务）骨干。

四、考核机构

（一）董事会提名与薪酬委员会负责领导、组织激励对象的考核工作；

(二) 公司人力行政中心负责具体实施考核工作。人力行政中心对董事会提名与薪酬委员会负责并向其报告工作；

(三) 公司人力行政中心、财务管理中心等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

1、激励对象行权权益的任职期限要求

激励对象行权获授的各批次股票期权前，须满足12个月以上的任职期限。

2、公司层面业绩考核

本激励计划股票期权首次授予部分和预留授予部分的考核年度为2026-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。根据每个考核年度业绩完成度的达成情况，确定公司层面行权比例（Y），各年度的业绩考核目标如下：

考核指标	营业收入增长率 (A)		生物发酵饲料销量增长率 (B)		归母净利润 (C)	
说明	以 2025 年营业收入为基数，考核年度营业收入较 2025 年的增长率		以2025年生物发酵饲料销量为基数，考核年度生物发酵饲料销量较 2025年的增长率		考核绝对值（扣除股份支付影响）	
指标权重	30%		40%		30%	
2026 年	考核目标	归属比例	考核目标	归属比例	考核目标	归属比例
	若A < 10%	则X ₁ = 0%	若B < 10%	则X ₂ = 0%	若C亏损	则X ₃ = 0%
	若A ≥ 20%	则X ₁ = 80%	若B ≥ 20%	则X ₂ = 80%	若C扭亏为盈	则X ₃ = 80%
	若A ≥ 30%	则X ₁ = 100%	若B ≥ 30%	则X ₂ = 100%	若C ≥ 1000万元	则X ₃ = 100%
	若A ≥ 40%	则X ₁ = 120%	若B ≥ 40%	则X ₂ = 120%	若C ≥ 1500万元	则X ₃ = 120%
	若A ≥ 50%	则X ₁ = 140%	若B ≥ 50%	则X ₂ = 140%	若C ≥ 2000万元	则X ₃ = 140%
2027 年	考核目标	归属比例	考核目标	归属比例	考核目标	归属比例
	若A < 30%	则X ₁ = 0%	若B < 30%	则X ₂ = 0%	若C < 1500万元	则X ₃ = 0%
	若A ≥ 40%	则X ₁ = 80%	若B ≥ 40%	则X ₂ = 80%	若C ≥ 2000万元	则X ₃ = 80%
	若A ≥ 50%	则X ₁ = 100%	若B ≥ 50%	则X ₂ = 100%	若C ≥ 3000万元	则X ₃ = 100%
	若A ≥ 60%	则X ₁ = 120%	若B ≥ 60%	则X ₂ = 120%	若C ≥ 4000万元	则X ₃ = 120%
	若A ≥ 70%	则X ₁ = 140%	若B ≥ 70%	则X ₂ = 140%	若C ≥ 5000万元	则X ₃ = 140%
公司层面解锁比例 Y 的确定方式	公司层面加权归属比例(X)=各考核年度营业收入增长率对应的归属比例(X)*30%+各考核年度生物饲料销量增长率对应的归属比例(X)*40%+各考核年度归母净利润对应的归属比例(X)*30%					
	公司层面解锁比例(Y)=min(x, 100%)。 说明:公司层面解锁比例(Y)不超过 100%，即当公司层面加权归属比例(X)>100%时，公司层面解锁比例按100%执行;当公司层面加权归属比例(X)<100%时，公司层面解锁比例按实际计算的X值执行。					

注：

- (1) 上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；
- (2) 上述“生物发酵饲料销量”指标以公司年度报告所载数据作为计算依据；
- (3) 上述“归母净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但以剔除本次及其它股权激励/员工持股计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据；
- (4) 上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司未满足上述业绩指标，则所有激励对象当期未能行权部分的股票期权均不得行权或递延至下期行权并注销。

3、激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，激励对象个人考评结果（S）分为三个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象实际行权的股份数量：

考评结果（S）	$S \geq 85$	$85 > S \geq 70$	$S < 70$
个人层面行权比例	100%	80%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的数量×公司层面行权比例×个人层面行权比例。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的按注销/作废处理，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予与预留授予部分的考核期间为2026-2027年两个会计年度，公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力行政中心在董事会提名与薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会提名与薪酬委员会。

八、考核结果的反馈及申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及相关部门应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可与相关部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会提名与薪酬委员会申诉，董事会提名与薪酬委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

九、考核结果归档

- 1、考核结束后，人力行政中心须保留绩效考核所有考核记录。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。本办法自股东会审议通过并自 2026 年股票期权激励计划生效后开始实施。

路德生物环保科技有限公司董事会
2026年6月5日