

陕西科隆新材料科技股份有限公司

关于 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的公告

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。

陕西科隆新材料科技股份有限公司(以下简称“公司”)根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规和规范性文件及《公司章程》等内部治理制度的相关规定,结合公司的实际经营情况,参考所处行业、所在地区的薪酬水平,制定了 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案,具体如下:

一、2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案

(一) 适用对象

公司 2026 年度任期内的董事、高级管理人员

(二) 适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日

(三) 薪酬方案具体方案

1、独立董事薪酬方案

公司独立董事 2026 年度津贴标准为 7.8 万元/年(税前),公司独立董事津贴按月发放,除此以外不再另行发放薪酬。独立董事为公司履职发生的费用由公司承担。

2、非独立董事薪酬方案

在公司担任其他全职职务的非独立董事，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，具体如下：

(1) 基本薪酬：主要依据其工作岗位职责、权责及风险承担、行业薪酬水平、履职情况等因素决定，基本薪酬按月发放；

(2) 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。一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；

(3) 中长期激励：是与中长期考核评价结果相联系的收入，激励方式包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案；

(4) 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%；

(5) 其董事职务不再另行领取董事津贴。

3、高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，具体如下：

(1) 基本薪酬：主要依据其工作岗位职责、权责及风险承担、行业薪酬水平、履职情况等因素决定，基本薪酬按月发放；

(2) 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。一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；

(3) 中长期激励：是与中长期考核评价结果相联系的收入，激励方式包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案；

(4) 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%。

4、其他规定

(1) 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，薪酬按其实际任期计算并予以发放；存在严重失职、重大违法违规、严重损害公司利益等情形的，公司不予发放。

(2) 上述薪酬（津贴）金额均为税前收入，涉及的个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分由公司统一代扣代缴。

(3) 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，公司将按规定披露原因。

(4) 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，将及时对董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

二、审议程序

1、2026年4月14日，公司2026年第一次独立董事专门会议审议了《关于2026年度公司董事薪酬方案的议案》，鉴于本议案中董事的薪酬与独立董事利益相关，全体独立董事回避表决，同意提交董事会审议表决；本次会议审议通过了《关于2026年度公司高级管理人员薪酬方案的议案》，同意提交董事会审议表决。

2、2026年4月15日，公司第四届董事会第六次会议审议了《关于2026年度公司董事薪酬方案的议案》，鉴于本议案中董事的薪酬与董事利益相关，全体董事回避表决，非关联董事不足三人，该议案直接提交股东会审议；本次会议审议通过了《关于2026年度公司高级管理人员薪酬方案的议案》。

三、生效与解释

1、董事薪酬方案尚需提交公司股东会审议，审议通过后生效；高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日起生效。公司将授权人力资源部与财务资产部负责本方案的具体实施。

2、本方案由董事会负责解释。本方案未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》、公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等规定执行；本方案如与国家日后颁布的法律法规、部门规章、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》等相抵触时，按照有关规定执行。

陕西科隆新材料科技股份有限公司

董事会

2026年4月16日