

证券代码：300596

证券简称：利安隆

公告编号：2026-023

天津利安隆新材料股份有限公司

关于 2026 年度董事、高级管理人员薪酬（津贴）方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

为进一步规范天津利安隆新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的绩效考核和薪酬管理，有效调动董事和高级管理人员的积极性和创造性，公司于 2026 年 4 月 26 日召开了第五届董事会第五次会议，审议通过了《关于公司 2026 年度董事薪酬（津贴）的议案》以及《关于公司 2026 年度高级管理人员薪酬的议案》，关联董事已回避表决。根据《公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律法规及《公司章程》的规定，综合考虑公司经营的规模、发展水平等实际情况并参照行业薪酬水平，经公司董事会薪酬与考核委员会提案，制定了 2026 年度公司董事、高级管理人员薪酬（津贴）方案，具体如下：

一、本方案适用对象

公司的董事（含职工代表董事）和高级管理人员。

二、本方案适用期限

本次董事薪酬方案自公司股东会审议通过后生效，至新的薪酬方案审议通过后失效；高级管理人员薪酬方案自公司董事会审议通过后生效，至新的薪酬方案审议通过后失效。

三、薪酬/津贴标准

（一）独立董事津贴方案

参考公司目前所处行业及地区的上市公司薪酬水平，结合公司实际经营情况、盈利状况，独立董事津贴标准为人民币 8 万元/年（税前）。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司

承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事薪酬方案

在公司兼任高级管理人员的非独立董事，按公司高级管理人员薪酬方案领取高级管理人员薪酬，不另外就董事职务在公司领取额外的董事津贴；在公司担任其他具体职务的非独立董事，按照其在公司所担任的管理职务，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平，依据公司的《董事、高级管理人员薪酬管理制度》执行，不另外就董事职务在公司领取额外的董事津贴。

（三）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构成，具体如下：

1. 基本薪酬：按工作岗位、业绩表现、贡献大小及行业薪酬水平等因素确定，基本薪酬按月准时发放。
2. 绩效薪酬：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%。以其年度个人工作目标计划为基础，与公司年度经营业绩相挂钩。根据公司年度经营计划工作目标整体完成情况和个人工作目标完成情况，进行综合考核。绩效评价的周期可以为月度、季度、半年度、年度，绩效薪酬在绩效评价后进行发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后结算支付，多退少补。
3. 中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。
4. 同时担任多个高级管理人员岗位的，取高发放，不再重复领取岗位薪酬。

四、其他规定

1. 上述薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。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。

2. 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，董事会有权根据薪酬与考核委员会的评估建议，决定是否对特定人员扣减、不予发放其当年未

发放的绩效薪酬，或追回其已发放的部分或全部绩效薪酬：

(1) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任公司董事、高级管理人员或其他处罚；

(2) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚；

(3) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职；

(4) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

3. 上述方案已经独立董事专门会议审议并发表明确同意的意见，后提交公司第五届董事会第五次会议审议通过，上述高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日起生效，董事薪酬方案尚需提请公司股东会审议通过后生效。董事及高级管理人员薪酬方案生效后，由董事会薪酬与考核委员会综合考评确定后授权董事长执行，不再另行召开董事会或股东会。

4. 除上述薪酬方案以外，公司可以根据经营情况和市场情况，针对董事、高级管理人员采取中长期激励措施，包括股权激励、员工持股计划等，具体方案根据相关法律、法规视公司经营情况另行确定。

5. 本方案未尽事宜，按照法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本方案如与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行。

特此公告。

天津利安隆新材料股份有限公司

董事会

2026年4月28日