

中钢洛耐科技股份有限公司

董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案

为进一步完善中钢洛耐科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立科学的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的经营管理积极性，提升公司经营效益和国有资产保值增值能力，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件，以及国有资产监管相关要求和《中钢洛耐科技股份有限公司章程》规定，结合行业特点、公司实际经营情况及行业薪酬水平，制定本薪酬方案。

一、适用对象

本方案适用于公司董事（包括独立董事、非独立董事，含职工代表董事）、高级管理人员（包括总经理、副总经理、董事会秘书等《公司章程》规定及董事会认定的其他高级管理人员）。

二、适用期限

本方案中董事薪酬部分自公司股东会审议通过之日起生效，至新的董事薪酬方案经股东会审议通过之日止；高级管理人员薪酬部分自公司董事会审议通过之日起生效，至新的高级管理人员薪酬方案经董事会审议通过之日止。

三、薪酬构成与标准

公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等构成。薪酬总额结合公司经营状况、国资薪酬管控要求及行业水平合理确定。所有薪酬均为税前金额，代扣代缴个人所得税、各类社保费用、住房公积金等款项后发放。

（一）董事薪酬标准

独立董事：实行固定津贴制度，独立董事税前津贴标准为 6 万元/年，自任职之日起按月足额发放。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，除上述固定津贴外，不在公司享受其他报酬、社保待遇等，其履行董事职责产生的交通、住宿等合理费用由公司据实报销，不计入薪酬总额。

非独立董事（含职工代表董事）：在公司担任具体经营管理职务的，依据其任职岗位对应的公司薪酬制度领取薪酬，董事职务不再另行发放董事津贴；兼任

高级管理人员的，按照高级管理人员薪酬标准执行，不重复计算董事薪酬。未在公司担任具体职务的，原则上不发放薪酬，其履职产生的合理费用由公司承担。

（二）高级管理人员薪酬标准

基本薪酬：根据高级管理人员的岗位价值、职责范围等因素确定。**绩效薪酬：**与公司 2026 年度经营业绩、个人 2026 年度绩效考核结果紧密挂钩。

四、绩效考核

董事、高级管理人员的绩效考核由董事会薪酬与考核委员会统一组织，人力资源部具体实施。绩效考核指标制定遵循可量化、可实现、与行业适配原则，结合耐火材料行业生产经营特点，设置定量与定性相结合的考核指标体系，由薪酬与考核委员会审议确定，并根据公司 2026 年度经营计划进行调整。

绩效薪酬的确定与支付以绩效考核结果为核心依据，履职过程中若出现分管工作未完成、重大决策失误、安全生产责任事故等情形，公司将根据绩效考核结果，扣减当期绩效薪酬，情节严重的，取消当期全部绩效薪酬。

五、薪酬支付特殊规定

递延支付：公司建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制。递延支付部分与公司后续年度经营业绩、个人持续履职情况挂钩，若递延期间公司出现财务造假、国有资产流失等情形，相应递延支付薪酬停止发放。

离任薪酬核算：董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、免职等原因离任的，按其实际任期、实际履职情况及绩效考核结果核算薪酬；已发放的绩效薪酬若涉及递延支付的，按递延支付机制执行；离任后发现其在任期间存在违法违规、履职不当等情形的，公司有权追回其已领取的相关薪酬。

止付与追索：公司因财务造假、会计差错等原因对财务报告进行追溯重述的，董事会薪酬与考核委员会将及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入进行重新考核，相应追回超额发放的部分薪酬。

董事、高级管理人员在任职期间，若发生违反法律法规、国资监管规定或《公司章程》义务造成公司重大损失、对公司违法违规行为负有过错、被监管部门处罚等情形的，公司将根据情节轻重，减少、停止支付其未支付的薪酬，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。

六、其他说明

公司董事、高级管理人员出席董事会、股东会、专门委员会等会议及履行其他法定职责产生的交通、住宿等合理费用，由公司据实报销，不计入薪酬总额。

本方案未尽事宜，按照国家有关法律法规、国资监管规定、证券交易所业务规则及《公司章程》的规定执行；本方案与国家法律法规、国资监管规定、证券交易所业务规则及《公司章程》相抵触的，以国家法律法规、国资监管规定、证券交易所业务规则及《公司章程》为准。