

辽宁科隆精细化工股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月制定)

第一章 总则

第一条 为进一步完善辽宁科隆精细化工股份有限公司(以下简称“公司”)董事及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,充分调动董事、高级管理人员的积极性和主动性,提高公司的经营管理效益,推动公司战略和经营目标的实现,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员:

(一)公司董事会成员,包括独立董事、非独立董事(包括在公司担任其他职务的董事及未在公司担任其他职务的董事)。

(二)公司高级管理人员,包括总经理、副总经理、财务总监及董事会秘书。

第三条 本制度所指的“董事、高级管理人员薪酬”,是指在公司担任董事、高级管理人员并履行相应职责所领取的相应报酬。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则:

(一)公平原则,体现收入水平与公司规模与业绩及工作目标挂钩的原则,同时兼顾市场薪酬水平;

(二)责、权、利统一原则,体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符;

(三)长远发展原则,体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符;

(四)激励约束并重原则,体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩,与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司股东会负责审议董事的薪酬政策。

第六条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬政策，并负责向股东会说明。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第七条 董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定、审查董事及高级管理人员的薪酬政策与结构，制定董事及高级管理人员的考核标准并监督考核，并就董事及高级管理人员的薪酬方案向董事会提出建议并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）董事、高级管理人员薪酬的止付追索事项；

（五）董事会授权的其他事项。

为履行上述职责，薪酬与考核委员会通常有权索取相关资料、要求管理层配合，并在必要时聘请独立专业机构（如薪酬咨询公司、法律顾问等）提供意见，相关费用由公司承担。

第八条 公司财务部、人力资源部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准与构成

第九条 董事、高级管理人员分为：（1）不在公司专职工作的董事；（2）在公司专职工作的董事、高级管理人员；（3）独立董事。

（一）不在公司专职工作的董事不在公司领取报酬，按照公司规定领取董事津贴。因公司业务发生的正常工作费用由公司承担，并在公司每年的董事会费中支出；

（二）在公司专职工作的董事和高级管理人员，薪酬标准按照其在公司实际

担任的经营管理职务内容与等级，根据公司人力资源管理制度等确定，包括基本薪酬、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 50%。

基本薪酬：公司根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定；

绩效薪酬：以其签订的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，与公司可持续发展相协调，年终根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果发放；

中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对职业经理人中长期经营业绩及贡献的奖励，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。

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，先考核再兑现。

（三）独立董事由公司聘任后，每年可领取固定津贴，津贴标准及发放形式由董事会薪酬与考核委员会提出，报董事会及股东会审议通过后执行。因公司业务发生的正常工作费用由公司承担，并在公司每年的董事会经费中支出。

上述人员按《公司法》《公司章程》相关规定行使其他职责或出席公司董事会、股东会等所需的合理费用由公司承担。

第十条 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，在经公司薪酬与考核委员会、董事会、股东会审议通过的情况下，可以对按照上述规定计算得出的结果进行一定调整，并以通过后的金额为准。

第十一条 以上薪酬标准为税前标准，由公司统一按法定个人所得税标准代扣代缴个人所得税。

第四章 薪酬的考核与发放

第十二条 会计年度开始前，在公司任职的董事、高级管理人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标。

第十三条 董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放；在公司任职的董事、

高级管理人员的效益工资在会计年度结束后，根据经营业绩等进行考核后发放。

第十四条 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，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算薪酬并予以发放。

第十五条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效薪酬：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的。

第五章 薪酬追索扣回

第十六条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，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追索扣回程序。

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。

第十八条 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。

第六章 薪酬调整

第十九条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第二十条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据。

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据。

(三) 公司盈利状况及个人业绩表现。

(四) 组织结构调整。

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第七章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行；本制度与有关法律、法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定为准；本制度如与日后颁布或修订的法律、法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按后者的规定执行，并应及时修订本制度。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

辽宁科隆精细化工股份有限公司

2026年6月