

山东鲁阳节能材料股份有限公司
关于公司高级管理人员薪酬的公告

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。

山东鲁阳节能材料股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 10 月 28 日召开第十二届董事会第三次会议，审议通过了《关于公司高级管理人员薪酬的议案》。为有效调动高级管理人员的工作积极性，促进公司经营目标的实现，根据《公司法》《上市公司治理准则》及《公司章程》等相关规定，在 2025 年度薪酬激励实践的基础上，结合公司战略发展规划及经营情况，拟定了高级管理人员薪酬激励及相关薪酬方案，现将有关情况公告如下：

一、2026 年高级管理人员年度绩效薪酬方案

（一）年度目标绩效薪酬的确定

公司高级管理人员实行年薪制，其年度目标薪酬总额主要由基本薪酬和目标绩效薪酬两部分构成，年度目标薪酬总额中目标绩效薪酬占比原则上不低于百分之五十。目标绩效薪酬包括月度目标绩效薪酬和年度目标绩效薪酬，即年度目标薪酬总额=基本薪酬总额+月度目标绩效薪酬总额+年度目标绩效薪酬总额。

其中，月度绩效薪酬根据月度绩效考核结果随次月基本薪酬发放，年度绩效薪酬以董事会设定的年度经营目标为评定基础，根据公司每年实现的现金和效益情况、高级管理人员完整日历年度的服务期限情况等进行核定，并在年度报告披露和绩效评价后支付，年度绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（二）年度绩效薪酬的核算

年度绩效薪酬=年度目标绩效薪酬×公司业绩系数

公司业绩系数根据组合指标考核结果确定。

（三）发放安排

年度绩效薪酬在董事会确认当年度公司业绩完成情况的评价结果后的下一个月工资发放日一并发放。发放前须依据经审计的财务数据核定当年度公司业绩系数；由董

事会薪酬与考核委员会审议各高级管理人员的年度绩效薪酬方案；经董事会最终审批通过后执行发放。

除本段关于年度中途入职或岗位调整的特别规定外，年度绩效薪酬的发放原则上以高级管理人员在对应考核年度内完整履职为前提。如高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、被解除职务等原因未能完成对应完整日历年度的服务期，或其已在年度绩效薪酬实际发放日之前离职的，原则上不予发放当年度绩效薪酬；具体处理应符合适用法律法规及有效合同约定。对于年度中途入职、或在考核年度内发生岗位调整的高级管理人员，其年度绩效薪酬原则上按照实际任职期限及相应岗位标准分段折算，避免重复计付；具体调整方案由董事会薪酬与考核委员会根据实际情况提出建议，报董事会审批确定。

（四）管理机构

年度绩效薪酬方案经董事会审议批准。年度绩效薪酬以董事会设定的年度经营目标为评定基础，依据经审计的财务数据及实际服务期限进行核定，于年度报告披露及绩效评价完成后支付。当经营环境发生重大变化或发生重大事项时，由董事会研究确定是否对年度经营目标及相关核算进行调整。在上述规则核定的基础上，董事会拥有对最终奖励金额的审核调整权，可根据公司实际情况对金额进行调整。

高级管理人员任职期间被证券交易所公开谴责、被证监会行政处罚，或因严重失职、经营决策失误给公司造成重大损失，或严重违反法律法规、《公司章程》及公司规章制度，或泄露公司商业秘密、技术秘密的，原则上取消其当年度绩效薪酬资格；董事会可综合考虑对公司的影响程度及个人过错情况，决定部分发放或豁免扣除。已发放的年度绩效薪酬，如后续发现存在上述情形的，董事会可决定追回全部或部分金额。

二、部分高级管理人员 2027 年度薪酬调整

立足于公司当前所处的行业竞争格局与人才市场现实，结合部分高级管理人员在特殊时期所展现的不可替代性，参考市场同级别岗位的薪酬水平，公司对部分高级管理人员的 2027 年度目标薪酬总额进行了调整，薪酬结构比例不变。调整后的薪酬方案在董事会审议通过后自 2027 年 1 月起正式执行，未尽事宜参照公司相关制度执行。

三、副经理薪酬方案

公司参考外部市场薪酬水平，结合公司实际情况，具体拟定了曾乐女士的薪酬方案。公司高级管理人员实行年薪制，曾乐女士的薪酬主要由基本薪酬和目标绩效薪酬构成（目标绩效薪酬包括月度目标绩效薪酬及年度目标绩效薪酬），基本薪酬按月领取，

月度目标绩效薪酬按照公司相关薪酬制度考核发放，年度目标绩效薪酬按照“2026 年高级管理人员年度绩效薪酬方案”执行。

四、备查文件

1. 公司董事会薪酬与考核委员会 2026 年第四次会议决议。
2. 公司第十二届董事会第三次会议决议。

特此公告。

山东鲁阳节能材料股份有限公司董事会

二〇二六年十月三十日