

浙江仙通橡塑股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与绩效管理办法

第一章 总则

第一条 为完善公司激励与约束机制，将其利益与公司长期利益深度绑定，实现公司可持续发展并维护股东合法权益，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等相关法律法规，以及《浙江仙通橡塑股份有限公司章程》规定，结合公司实际经营情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事、高级管理人员。董事含独立董事、内部非独立董事、外部非独立董事；高级管理人员指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、总工程师及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 本办法实施遵循以下核心原则：

- （一）依法合规原则：符合法律法规、监管要求及《公司章程》规定，做到程序公开、标准公平、结果公正；
- （二）战略适配原则：以公司中长期发展战略为导向，兼顾短期经营效益与长期价值提升；
- （三）责权利统一原则：将薪酬与岗位职责、履职贡献、经营风险挂钩，实现个人价值贡献与薪酬回报正向关联；
- （四）激励约束并重原则：薪酬发放与公司经营业绩、个人绩效考核深度绑定，强化考核的激励效能与约束作用；
- （五）市场适配原则：参考行业薪酬水平、公司经营规模及盈利状况，合理确定薪酬标准。

第二章 管理机构及职责

第四条 董事会薪酬与考核委员会主要职责：

- （一）负责制定董事、高级管理人员的绩效考核标准，并组织实施绩效考核工作；
- （二）制定、审查董事及高级管理人员的薪酬政策与具体方案，明确薪酬确定依据和构成内容；
- （三）就董事、高级管理人员薪酬核定、股权激励计划、员工持股计划等相关事项向董事会提出专业建议。

若董事会对其建议未采纳或未完全采纳，需在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见与未采纳的具体理由，并按规定予以披露。

第五条 公司人力资源部门、财务部门、董事会办公室等部门，按照岗位职责配合董事会薪酬与考核委员会开展工作，包括考核数据提供、薪酬核算与发放、相关资料档案管理等事宜。

第六条 董事薪酬方案经董事会审议通过后，提交公司股东会批准；高级管理人员薪酬方案经董事会审议批准后实施，并向股东会作出说明。公司薪酬管理制度及具体实施方案按规定履行信息披露义务。

第三章 薪酬构成与标准

第七条 董事薪酬标准按如下规定执行：

（一）独立董事：实行固定津贴制度，津贴标准经公司股东会审议通过后按月发放；其履行职责所需的交通、住宿等合理费用，由公司据实承担，除此之外不享受其他形式的薪酬及福利待遇。

（二）内部非独立董事：按履职情况核定薪酬，不另行发放董事津贴；薪酬与公司经营业绩、个人履职绩效考核结果深度挂钩，具体考核及薪酬核算标准由董事会薪酬与考核委员会制定，按本办法相关规定执行。

（三）外部非独立董事：不发放董事津贴，未在公司兼任其他职务的，不从公司领取薪酬。

第八条 高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、专项奖金及中长期激励收入（如有）构成：

（一）基本薪酬：结合岗位职责、责任风险、专业能力及行业对标确定，为固定报酬，按月平均发放；

（二）绩效薪酬：占基本薪酬与绩效薪酬总额比例不低于 50%，与公司经营业绩、个人绩效考核挂钩，依据经审计财务数据核算；

（三）专项奖金：针对重大项目突破、技术创新、开源节流等特殊贡献或专项任务完成情况设立的临时性奖惩；

（四）中长期激励收入：含股权激励、员工持股计划等，具体方案由董事会另行制定并履行审批程序后实施。

第四章 薪酬发放与调整

第九条 董事、高级管理人员薪酬均为税前收入，个人所得税、社会保险费及住房公积金个人承担部分，由公司按规定代扣代缴。

第十条 基本薪酬按月足额发放；绩效薪酬部分随基本薪酬按月预发，剩余部分在年度报告披露及绩效评价完成后支付，预发总额不超过年度应发绩效薪酬，超额部分予以追回；人员因换届、改选、任期内辞职等离任的，按实际任期和绩效核算发放薪酬。

第十一条 薪酬调整触发条件分为内部因素和外部因素。内部因素包括公司战略重大调整、经营业绩发生显著变化、组织架构及岗位职责调整、考核方式优化等；外部因素包括行业薪酬水平发生重大变化、监管政策调整、宏观经济环境突变等。

第十二条 薪酬调整由薪酬与考核委员会组织调研并制定方案，说明调整依据、幅度及对公司经营的影响。董事薪酬调整方案经董事会审议后报股东会批准，高级管理人员薪酬调整方案经董事会批准后实施。

第五章 绩效管理

第十三条 公司对董事、高级管理人员的绩效考核以年度为周期，考核期间为每年1月1日至12月31日。

第十四条 绩效考核指标基于公司战略、年度目标、岗位职责及分管重点工作确定，分为经营类、管理类、任务类指标和加减分项，公司按董事、高级管理人员角色定位差异化设置各类指标权重：

（一）经营类指标：营收增长率、利润完成率等体现公司资产经营成果、价值创造能力的财务指标；

（二）管理类指标：体现公司内部运营管理、团队建设及人员学习提升的评价指标；

（三）任务类指标：公司年度重点推进、需要突破的专项工作事项；

（四）加减分项：关键工作贡献、开源节流显著成效等为加分项；触碰红线违规、EHS管理问题及其他给公司造成损失的行为为减分项。

第十五条 每年年初，公司与董事、高级管理人员签订《个人年度绩效责任书》，明确考核指标、考核标准及指标权重，经董事会薪酬与考核委员会审议批准后存档备案。考核指标一经确定原则上不予调整，若因不可抗力、公司发生重大变化等客观因素，对考核指标完成产生重大影响的，需按规定程序提交薪酬与考核委员会审核修正。

第十六条 每一会计年度结束后，由人力资源部门牵头组织绩效考核相关工作，财务部

门提供公司年度经营相关数据，人力资源部门汇总整理公司年度总体经营目标完成情况、个人绩效考核指标完成情况等考核资料，由董事会薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员开展绩效考核，必要时可委托第三方专业机构实施绩效评价。

第十七条 年度绩效考核结果应及时反馈给被考核人，被考核人对考核结果有异议的，可在收到考核结果后5个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提请申诉。薪酬与考核委员会需在接到申诉之日起10个工作日内，反馈申诉处理结果。

第十八条 内部董事的年度绩效考核结果及绩效薪酬核定方案，提交董事会审议后报股东会审批；高级管理人员的年度绩效考核结果及绩效薪酬核定方案，提交董事会审批。

第十九条 绩效考核结果作为董事、高级管理人员岗位调整、职级晋升、薪资调整及绩效薪酬发放的核心依据。

第二十条 董事、高级管理人员在任职期间，出现下列情形之一的，公司可根据实际情况减少发放或不予发放其绩效薪酬及中长期激励收入：

（一）被证券交易所公开谴责或被公开认定为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

（三）严重违反公司规章制度，或营私舞弊给公司造成重大经济损失、声誉损害的；

（四）因失职、渎职导致重大决策失误，对公司经营发展造成严重影响的；

（五）公司董事会认定的其他严重违规情形。

第六章 薪酬止付与追索

第二十一条 董事、高级管理人员出现下列情形之一的，公司可暂停支付其相关薪酬：

（一）涉嫌违法违纪被有关部门调查，可能影响薪酬核算的；

（二）擅自离职未办理工作交接手续，给公司造成损失的；

（三）因履职不当导致公司发生重大损失，正在接受责任认定的；

（四）依法依规或合同约定应当止付薪酬的其他情形。

第二十二条 公司因财务造假等错报行为，对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中期激励收入予以重新考核，并相应追回超额发放的部分。

第二十三条 董事、高级管理人员违反法定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，公司将根据情节轻重，减少、停止支付其未支付的绩效薪酬和中期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中期激

励收入，进行全额或部分追回。

第七章 附则

第二十四条 本办法未尽事宜，或与本办法生效后颁布、修订的法律法规、规范性文件及《公司章程》相冲突的，按照相关法律法规、规范性文件及《公司章程》执行。

第二十五条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释，经董事会审议通过后，提交股东会批准生效。

浙江仙通橡塑股份有限公司

董事会

2026年4月7日