

浙江仙通橡塑股份有限公司 关于公司 2026 年度董事、高级管理人员 薪酬计划的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

浙江仙通橡塑股份有限公司（以下简称“公司”）根据公司《薪酬福利管理办法》、《董事薪酬（津贴）制度》等规定，在充分体现短期和长期激励相结合，个人和团队利益相平衡的设计要求；在保障股东利益、实现公司与管理层共同发展的前提下。经公司董事会薪酬与考核委员会审核，公司于 2026 年 4 月 7 日召开了第六届董事会第四次会议，审议通过了《关于公司 2026 年度董事及高级管理人员薪酬计划的议案》。

一、2026 年度公司董事、高级管理人员薪酬计划方案，具体如下：

（一）适用对象

公司2026年度任期内的董事（含独立董事）、高级管理人员

（二）适用期限

2026年1月1日至2026年12月31日

（三）薪酬及津贴标准

1. 非独立董事

非独立董事薪酬方案为：由基本薪酬、绩效薪酬组成。

基本薪酬：根据人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬，按月发放；（外部非独立董事不从公司领取薪酬）

绩效薪酬：含年度绩效与个人绩效，其中年度绩效根据公司年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，考核结果应当依据经审计的财务数据开展，年终根据当年考核结果统筹确定。个人绩效根据每年确定的个人考核指标、考核标

准及指标权重，年终由董事会薪酬与考核委员会对个人开展绩效考核，根据最终考核结果统筹确定。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额50%。

2. 独立董事

独立董事薪酬津贴为5万/年（含税），按月发放。

3. 高级管理人员

高级管理人员薪酬方案为：由基本薪酬、绩效薪酬组成。

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；

绩效薪酬：含年度绩效与个人绩效，其中年度绩效根据公司年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，考核结果应当依据经审计的财务数据开展，年终根据当年考核结果统筹确定。个人绩效根据每年确定的个人考核指标、考核标准及指标权重，年终由董事会薪酬与考核委员会对个人开展绩效考核，根据最终考核结果统筹确定。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额50%。

（四）其他规定

1. 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

2. 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，按其实际任期和实际绩效计算绩效薪酬并予以发放。

3. 公司董事兼任高级管理人员时，按单项职务领取工资，年度薪酬总额上限按所兼任各单项职务中年薪标准孰高原则确定。

本议案中涉及董事薪酬，尚需提交公司 2025 年年度股东会审议。

特此公告。

浙江仙通橡塑股份有限公司

董事会

2026 年 4 月 8 日