

# 浙江双箭橡胶股份有限公司

## 高级管理人员薪酬管理制度

(2025 年 12 月)

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善浙江双箭橡胶股份有限公司（以下简称“公司”）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，有效调动公司高级管理人员的工作积极性和创造性。公司根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》中列入高级管理人员范围的人员。

**第三条** 公司高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，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 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会是对高级管理人员进行考核并确定薪酬的执行机构，负责制定公司高级管理人员薪酬与考核方案，包括但不限于薪酬构成、发放标准、发放方式、考核指标、考核标准及调整方案；负责监督检查公司高管人员履职情况，并对其进行年度考核。

**第五条** 高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司业绩如果发生亏损，公司应当在高级管理人员薪酬审议各环节特别说明

高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。不符合业绩联动要求的，应当披露原因。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责与权限由公司《董事会薪酬与考核委员会工作规则》确定。

**第七条** 公司人力资源部门、财务部门协助公司董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的制定与实施。

### **第三章 薪酬的构成、标准及发放**

**第八条** 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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百分之五十。公司高级管理人员的薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

（一）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；

（二）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；

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对高级管理人员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。公司的激励机制应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益，由公司根据实际需要制定激励方案。

**第九条** 根据高级管理人员的工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定年度薪酬标准及构成如下：

（一）基本薪酬：基本薪酬是高级管理人员年度薪酬中的固定部分，根据任职岗位、年限并结合公司上年度经营业绩情况及市场薪酬行情综合确定。该部分年薪不进行考核，按实际工作月份发放。

（二）绩效薪酬：绩效年薪是高级管理人员年薪中的浮动部分，与个人管理目标直接挂钩，与公司的经营目标间接挂钩，根据公司与高级管理人员签订的《经济责任合同》所列示的 KPI 指标完成情况，和公司年度经营计划工作目标整体完

成情况，进行综合考核，按照考核结果确定高级管理人员的绩效薪酬。根据公司经营业绩与个人绩效考核情况核定，具体考核指标选取和权重设置由薪酬与考核委员会确定。依据其年度绩效考核结果，每个会计年度结束后并在董事会审批通过后进行发放。

**第十条** 公司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。公司应当确定高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十一条** 公司董事的薪酬为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

#### **第四章 薪酬追索扣回**

**第十二条** 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。

**第十三条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对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。

公司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。

**第十四条** 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

#### **第五章 薪酬调整**

**第十五条** 薪酬标准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进一步发展的需要。

**第十六条** 公司高级管理人员的薪酬标准调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平：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，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况及个人业绩表现；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第十七条** 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项特别奖励或惩罚，作为对在公司任职的高级管理人员的薪酬的补充调整。

## **第六章 附 则**

**第十八条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、部门规章、规范性文件和《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》相抵触时，按有关法律法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的规定执行。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责制定、修改并解释。

**第二十条** 本制度自公司董事会审议通过之日起生效并实施。

浙江双箭橡胶股份有限公司

董 事 会

二〇二五年十二月十二日