

浙江双箭橡胶股份有限公司

董事薪酬管理制度

(2026年4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”）董事的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，使公司董事更好地履行勤勉尽责义务，有效调动公司董事的积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展及确保公司发展战略目标的实现，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 本制度适用于公司董事会全体成员。根据董事身份、产生方式和工作性质的不同，划分为：

（一）内部董事：指通过公司股东会选举、职工代表大会或其他形式民主选举产生的，与公司签订劳动合同的董事；

（二）独立董事：指公司按照《上市公司独立董事管理办法》规定聘请的，不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

（三）外部董事：指通过公司股东会选举、不与公司签订劳动合同、在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事。

第三条 公司董事薪酬管理遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实际收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远发展和利益相结合；
- （四）薪酬与市场价值规律相符；
- （五）公开、公正、透明的原则。

第二章 工资总额决定机制

第四条 公司董事薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

公司如果发生亏损，公司应当在董事薪酬审议各环节特别说明董事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。

第五条 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实施细则》确定。

第六条 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董事薪酬方案的制定与实施。

第三章 薪酬的构成、标准及发放

第七条 公司董事的薪酬由基本薪酬、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。公司董事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，与公司经营业绩相挂钩，与公司可持续发展相协调；

（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，是对董事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。

第八条 根据董事的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等确定不同的年度薪酬标准如下：

（一）内部董事

在公司及子公司经营管理岗位任职或承担经营管理职能的，按照其所任工作岗位及工作职责领取薪酬，不另行领取董事薪酬。公司内部董事同时兼任高级管理人员的，薪酬发放标准依照《公司高级管理人员薪酬管理制度》。

基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，按月发放；绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。

（二）独立董事

公司独立董事薪酬为津贴制，每年领取固定津贴，按月平均发放。独立董事津贴标准由股东会进行审议批准。

独立董事按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责（如出席公司董事会、审计委员会及股东会等）所需的合理费用由公司承担。

（三）外部董事

外部董事不在本公司领取薪酬。

第九条 公司董事因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第十条 公司董事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。公司应当确定董事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董事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，应当及时对董事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。

公司董事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董事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 公司董事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董事的薪酬补充。

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解释和修订。

第二十条 本制度经公司股东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

二〇二六年四月三日