

# 宁波市天普橡胶科技股份有限公司

## 2026 年度董事、高级管理人员薪酬与考核方案

### 一、目的

进一步完善公司董事、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，调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营效益和管理水平，确保公司发展战略目标的实现。根据国家法律法规的规定及《宁波市天普橡胶科技股份有限公司章程》《宁波市天普橡胶科技股份有限公司薪酬与考核委员会工作细则》，结合公司实际情况，制定本方案。

### 二、适用对象

本方案适用于公司董事、高级管理人员。

### 三、基本原则

- 1、按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- 2、个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- 3、薪酬与公司长远利益相结合原则；
- 4、考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

### 四、适用期间

董事薪酬方案自股东会审议通过之日起至新的薪酬方案通过之日止；高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日起至新的薪酬方案通过之日止。

### 五、薪酬与考核方案

#### 1、董事薪酬方案

##### （1）非独立董事

在公司仅担任董事，未担任其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

在公司除担任董事外，同时兼任高级管理人员或其他职务的非独立董事，薪酬根据其担任的高级管理人员或其他职务薪酬标准实施。

## （2）独立董事

每位独立董事津贴标准为 12 万元/年（含税），按月发放。

## 2、高级管理人员薪酬方案

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（若有）等组成，其中绩效薪酬不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

基本薪酬参考同行业薪酬水平，并结合其担任的职位、工作能力以及市场薪资行情综合确定，按月发放。

绩效薪酬由公司业绩绩效、个人岗位绩效、团队管理成效、个人领导力提升四部分组成，其中公司业绩绩效占绩效薪酬比例不低于 30%，与公司年度经营指标达成情况挂钩，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；个人岗位绩效、团队管理成效、个人领导力提升根据相应考核指标达成情况发放。

中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

## 3、薪酬方案调整

董事和高级管理人员薪酬体系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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（1）同行业薪酬增幅水平：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；

（2）通胀水平：参考通胀水平，以确保薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（3）公司盈利状况；

（4）公司组织结构调整；

（5）岗位发生变动的个别调整。

## 4、考核

公司董事会薪酬与考核委员会负责相关董事、高级管理人员的考核，并对薪酬与考核方案执行情况进行监督。

## 六、其他

1、董事、高级管理人员薪酬为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

2、兼任不同职务的董事、高级管理人员薪酬标准以薪酬孰高的原则确定。

3、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，按其实际任期计算并予以发放。

4、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、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。

5、公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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。

6、本方案未尽事宜或与本公司适用的法律、行政法规及其他有关规范性文件的规定冲突的，以法律、行政法规及其他有关规范性文件的规定为准。

宁波市天普橡胶科技股份有限公司董事会

2026年4月24日