

# 三角轮胎股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善三角轮胎股份有限公司（以下简称“公司”）的公司治理体系，规范董事、高级管理人员的薪酬管理，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等法律法规、规范性文件、上海证券交易所业务规则及《三角轮胎股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员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。薪酬管理遵循以下原则：

- 1、以岗位价值为基础，绩效优先，体现与公司收益共享、风险共担的价值理念。
- 2、薪酬水平与公司效益及工作目标紧密结合。
- 3、坚持激励与约束并重，体现结果导向的原则。

## 第二章 管理机构

**第四条** 薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，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。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。

公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节注意董事、高级管理人员薪酬变化需符合业绩联动要求。

会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

**第五条** 公司人力资源部门为薪酬与考核委员会的执行机构，具体实施董事、

高级管理人员薪酬的考评。

### 第三章 薪酬结构

**第六条** 公司根据发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标和经济效益，综合考虑生产效率、岗位职责、职工工资水平市场对标等情况，结合政府相关规定，合理确定工资总额。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

**第七条** 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬（或固定薪酬）、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。

在公司领取岗位薪酬的非独立董事及高级管理人员，不额外领取董事薪酬。

董事长统筹公司发展战略及重大经营决策，领取董事薪酬。

未在公司负责经营管理工作的非独立董事，不在公司领取薪酬。

独立董事实行固定津贴，津贴金额由股东会审议决定。

经薪酬与考核委员会或董事会提议、股东会批准，可以为非独立董事发放董事津贴。

**第八条** 董事、高级管理人员履职过程中产生的合理费用（如差旅费、会议费等），由公司承担。

### 第四章 绩效考核

**第九条** 公司董事、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。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

本制度关于绩效评价仅适用于董事、高级管理人员的绩效薪酬。股权激励和员工持股等中长期激励、其他奖金、福利或补贴等收入，根据公司其他制度/标准评价发放。

董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事不参与绩效考核，履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第十条** 在公司领取薪酬的非独立董事及高级管理人员应签订年度目标责任书，作为绩效薪酬考核及年度评价的依据。如因经营环境发生变化，绩效考核目标可以适当调整。

**第十一条** 董事、高级管理人员在任职期间，出现以下情况中的任何一种，视情节扣除全部或部分绩效薪酬：

- 1、严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，严重损害公司利益的。
- 2、因重大违法违规行受到中国证监会或其派出机构行政处罚或者被上海证券交易所实施纪律处分或者监管措施。

**第十二条** 公司人力资源部门在薪酬与考核委员会的组织下，为董事、高级管理人员的绩效评价工作提供支持和服务。

## 第五章 薪酬发放

**第十三条** 董事、高级管理人员的基本薪酬（或固定津贴）按月发放，部分绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，其余绩效薪酬根据月度考核结果按月发放。绩效薪酬延迟发放的比例或金额由薪酬与考核委员会确定。

**第十四条** 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税及应由个人承担的社会保险和公积金等费用。

**第十五条** 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和绩效计算薪酬并予以发放。

《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、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。

**第十六条** 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、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。

公司董事、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。

**第十七条** 公司可结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延

比例以及实施安排。

## 第六章 其他

**第十八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬情况按照中国证监会和上海证券交易所的相关规定进行披露。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

**第十九条** 本管理制度未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件、上海证券交易所业务规则及《公司章程》规定执行。

**第二十条** 本管理制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责拟订、解释和修订，自股东会审议通过之日起生效。2025年10月12日施行的《三角轮胎股份有限公司高级管理人员薪酬管理制度》、2025年10月30日施行的《三角轮胎股份有限公司董事薪酬管理制度》同时废止。

三角轮胎股份有限公司

2026年6月16日