

三棵树涂料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善三棵树涂料股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司治理准则》和《公司章程》等有关法律法规的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事以及公司董事会聘任的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及其他高级管理人员（若有），其中董事包含独立董事与非独立董事。

第三条 公司董事在本公司及其下属子公司兼任其他职务的，应根据其兼任的其他职务领取相应的薪酬并享受福利待遇。任何人员不得因其同时担任董事及其他职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

公司高级管理人员在本公司及其下属子公司兼任其他职务的，应根据其担任的本公司高级管理人员职务领取相应的薪酬并享受福利待遇。任何人员不得因其同时担任高级管理人员职务及其他职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

任何人员在本公司及其下属子公司担任二个或二个以上职务的，应按其担任的年薪标准最高的一个职务领取薪酬并享受相应的福利待遇，不得因其同时担任二个或二个以上职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

第四条 公司董事、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，并遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）体现收入水平符合公司规模和业绩的原则；
- （四）薪酬与公司长远利益相结合原则；

- (五) 薪酬与市场价值规律相符；
- (六) 公开、公平、公正为原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责制定公司董事、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，负责对公司薪酬制度执行情况进行监督，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

在年度经营过程中，如经营环境等外部条件发生重大变化的，薪酬与考核委员会可以对董事、高级管理人员的年度绩效考核指标作相应调整。

公司人力资源部、财务部等相关职能部门应当配合薪酬与考核委员会开展董事、高级管理人员薪酬方案的制订和实施等相关工作。

第六条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第七条 董事、高级管理人员薪酬方案由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薪酬时，该董事应当回避。

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。

如公司发生亏损的，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

公司聘请的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。

第三章 薪酬的构成和确定

第八条 公司实行董事、高级管理人员的工资总额决定机制，以上年度工资总额为参考，与公司效益指标挂钩，结合市场对标、经营业绩、个人履职情况及

公司未来发展规划等因素综合确定。董事、高级管理人员薪酬标准具体如下：

（一）公司独立董事采取固定董事津贴，独立董事津贴的标准由董事会制订方案，经股东会审议通过后生效。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

（二）公司非独立董事、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构成。

1、基本薪酬：公司根据岗位职责和个人能力情况，并结合行业薪酬水平确定。

2、绩效薪酬：与公司经营业绩及个人业绩相挂钩，根据绩效评价结果确定，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬合计的比例原则上不低于 50%。

绩效薪酬实行考核制，非独立董事和高级管理人员的绩效评价由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。待经营年度终了后 4 个月内，依据公司经审计的合并会计报表数据及其他相关资料，由薪酬与考核委员会对经营业绩和各项工作的年度完成情况进行考核评价。

绩效薪酬考核指标和具体标准由公司总经理办公会议拟定，报经薪酬与考核委员会审议通过后执行。

3、中长期激励收入：与中长期考核评价结果相关联的收入，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。由公司根据实际情况制定激励方案。

第四章 薪酬的发放和管理

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬均为税前金额，公司依据国家法律法规进行个人所得税的预扣预缴，并由个人完成相关汇算清缴工作。

第十条 公司董事、高级管理人员的基本薪酬和津贴按月发放，基本薪酬的计算期间为每月 1 日到该月末最后一天，并于次月发放。

绩效薪酬与公司经营目标及个人绩效挂钩，根据公司经营业绩、部门业绩指标完成情况及个人工作业绩综合评估确定。公司依据薪酬与绩效管理相关制度开

展月度、年度考核，并遵循审慎原则结算发放，同时预留一定比例的绩效薪酬，于年度报告披露及绩效评价完成后结算支付。具体比例由董事会薪酬与考核委员会确定，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

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或者因公司工作需要发生职务变动、岗位调整的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十一条 公司董事、高级管理人员如因违反法律、行政法规、政府部门规章、公司章程的规定或因损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务的，或在任职期间违反公司章程的规定或者违反其与公司签订的聘任合同或劳动合同的约定擅自离职的，其绩效薪酬不予发放。

第十二条 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。

第十三条 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。

第十四条 因公司计算错误或业务过失造成超额发放或少发薪酬时，可以在下月发放时直接扣除超发部分或补发漏发部分。

第五章 薪酬调整

第十五条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬可根据同行业薪酬增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、个人业绩表现、组织结构调整等为依据进行调整。

第六章 附则

第十七条 本办法未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和公司章程的规定执行；本办法内容与法律、法规、规范性文件或公司章程相抵触时，以法

律、法规、规范性文件和公司章程的规定为准。

第十八条 本办法由公司董事会负责解释。

第十九条 本办法自公司股东会审议通过之日起生效施行，修改时亦同。