

# 深圳市三态电子商务股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为规范深圳市三态电子商务股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提升公司经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的董事及高级管理人员。

**第三条** 公司董事及高级管理人员薪酬遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）薪酬标准公开、公正、透明的原则；
- （五）效率优先、兼顾公平的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会是负责董事、高级管理人员的薪酬与考核的专门管理机构，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事及高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

**第五条** 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。

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。

**第六条** 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的研究、制定及具体实施。

### 第三章 薪酬构成与标准

#### 第七条 公司董事薪酬：

（一）非独立董事：在公司担任具体职务或承担经营管理职能的非独立董事，依据其所处岗位和工作职责等，结合公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，薪酬标准按照本制度第九条执行，不额外领取董事津贴。

（二）独立董事：实行固定津贴制度。具体金额结合公司所处行业、经济发展水平及公司实际经营状况，经公司股东会审议通过后确定。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

**第八条** 高级管理人员如在公司兼任其他职位的，薪酬标准按第九条执行，该薪酬为其全部职务的薪酬总额。

**第九条** 公司非独立董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入（如有）、福利补贴等组成。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。

（一）基本薪酬：根据岗位的主要范围与职责、工作能力以及市场薪资行情等确定。

（二）绩效薪酬：包括一般性绩效奖金与经营绩效奖励两部分。

一般性绩效奖金：根据公司相关制度与个人工作表现确定，按照一定的比例或标准每月发放。

经营绩效奖励：根据公司相关业绩指标达成情况以及个人工作表现确定。

（三）中长期激励收入按照激励方案执行。公司可以根据经营情况和市场情况，采取中长期激励措施，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及中长期专项奖金等，具体方案根据相关法律法规由公司另行确定。

（四）福利补贴：社会保险等法定福利及补贴由公司按照国家及地方有关法律法规的规定执行；其他福利及补贴，按照公司内部相关制度执行。

公司非独立董事及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。

**第十条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）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、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。

#### 第四章 薪酬发放

**第十一条** 公司独立董事津贴于股东会通过其任职之日起，每月发放。

**第十二条** 在公司领取薪酬的非独立董事及高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的津贴或薪酬均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给其个人。公司代扣代缴项目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、公积金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。

**第十四条** 公司董事和高级管理人员因岗位变动、换届、改选、任期内辞职等原因离任的或自愿放弃领取津贴的，薪酬或津贴按其实际任期计算并予以发放。

**第十五条** 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。

**第十六条** 在公司领取薪酬的董事及高管人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

## 第五章 薪酬调整

**第十七条** 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬水平：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪资数据，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；

（三）公司经营状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位调整或职务变化。

## 第六章 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度如与日后颁布的相关法律、法规、规范性文件或经合法程序修订后的《公司章程》相冲突，按照相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》执行。

**第二十条** 本制度由董事会负责制定、解释与修订。

**第二十一条** 本制度自股东会审议通过之日起生效，修订时亦同。

深圳市三态电子商务股份有限公司

董事会

二〇二六年四月二十九日