

三人行未来科技集团股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为完善三人行未来科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件和《三人行未来科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司具体情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）收入水平符合公司规模、业绩及与未来发展相适配的原则，同时，参照行业、地区等全社会综合薪酬情况确定薪酬框架；
- （二）职、责、权、利相匹配原则，薪酬与岗位、职务、贡献、责任、义务等相符；
- （三）与公司长远利益结合、立足企业可持续发展的原则；
- （四）激励约束并重原则，薪酬发放与考核结果挂钩、与奖惩挂钩。

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负责拟定公司董事、高级管理人员的薪酬方案和考核标准，审查董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度考核，对董事、高级管理人员的薪酬执行情况进行监督。

第五条 公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。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具体实施。

第三章 薪酬结构与薪酬标准

第七条 独立董事实行津贴制，具体标准应当由董事会参照地区经济及行业水平制订，并由公司股东会审议通过。

第八条 在公司任职的非独立董事（包括职工代表董事）、高级管理人员全部薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，薪酬水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩。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。非经董事会薪酬与考核委员会审议、公司董事会及股东会批准，外部非独立董事不在公司领取薪酬或者津贴。

第九条 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。

第十条 基本薪酬要参考市场同类薪酬标准，结合考虑公司实际经营情况、岗位职责、任职资格及个人专业能力等因素确定。

第十一条 绩效薪酬主要与公司经营目标完成情况、相关管理人员分管工作的成效等多方面相关，由薪酬与考核委员会确定。

第十二条 中长期激励收入是根据公司制定的股权激励及员工持股计划及其他根据公司实际情况发放的专项激励等，其具体实施程序按照相关法律、法规及公司有关制度执行。

第十三条 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。

第四章 薪酬的发放

第十四条 在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬管理制度执行。独立董事津贴，按月发放。

第十五条 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。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣

代缴个人所得税。

第十七条 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，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第十八条 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 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权不予发放其当期及未支付的绩效薪酬、津贴及中长期激励收益；在其离任后，发现其在任职期间存在下列情形的，公司有权追索其相应期间已支付的绩效薪酬、津贴及中长期激励收益：

（一）违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；

（二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或采取市场禁入措施的；

（三）被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十条 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。

第五章 薪酬调整

第二十一条 公司的薪酬体系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的进一步发展需要。

第二十二条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。通过市场薪资报告或公开的薪资数据，公司人才

策略、参考同行业的薪资数据；

（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；

（四）公司发展战略或组织结构调整，岗位承担职责发生变化；

（五）管理人员任免、岗位调整等。

第二十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整方案应按照本制度的规定报经股东会或董事会审议批准。

第六章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜或本制度生效后颁布、修改的法律法规、行政规章、规范性文件与本制度相冲突的，以法律法规、行政规章、规范性文件的规定为准。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释和修订，自公司股东会审议通过之日起生效并开始施行，修改时亦同。

三人行未来科技集团股份有限公司

董事会

二〇二六年四月