

海联金汇科技股份有限公司

关于 2026 年度董事及高级管理人员的薪酬方案

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

根据海联金汇科技股份有限公司（以下简称“公司”）《公司章程》、《董事会议事规则》、《董事会薪酬与考核委员会实施细则》、《董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度》等公司相关规定，结合公司经营规模等实际情况并参照行业及周边地区薪资水平，确定公司董事及高级管理人员的薪酬方案。公司于 2026 年 4 月 23 日召开第六届董事会第四次会议审议通过了《关于 2026 年度董事薪酬方案的议案》及《关于 2026 年度高级管理人员薪酬方案的议案》，其中《关于 2026 年度董事薪酬方案的议案》所有董事均已回避表决，直接提交公司 2025 年度股东会审议批准，并将在 2025 年度股东会说明高级管理人员薪酬方案。现将具体情况公告如下：

一、适用对象

本方案适用于公司董事、高级管理人员。

二、适用期限

本方案经公司股东会审议通过后实施，至新的薪酬方案经公司股东会审议通过后自动失效。

三、薪酬标准

（一）董事薪酬方案

- 1、公司独立董事津贴为 10 万元/年（税前）。
- 2、在公司兼任其他职务的非独立董事，按照所担任的具体职务领取薪酬，不再另行发放董事津贴。
- 3、未在公司兼任其他职务的非独立董事，公司不发放薪酬及董事津贴。

（二）高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员薪酬水平与其承担责任、风险和公司经营业绩挂钩。年度薪酬主要包括基本（固定）薪酬、绩效（浮动）薪酬和中长期激励收入。

1、基本（固定）薪酬：根据职级、岗位价值等确定，不超过基本（固定）薪酬与绩效（浮动）薪酬总额的 50%。

2、绩效（浮动）薪酬：根据岗位目标责任书完成情况、公司总体业绩目标完成情况等综合考核的结果确定，不低于基本（固定）薪酬与绩效（浮动）薪酬总额的 50%。绩效（浮动）薪酬的确定和支付应当以当年度绩效考核为重要依据，其中一定比例的绩效（浮动）薪酬应当在年度报告披露和年度绩效考核后支付，年度绩效考核应当依据经审计的财务数据开展。

3、中长期激励收入：中长期激励收入的确定和支付应当以绩效考核为重要依据，由公司根据实际经营需要制定激励方案，依相关激励方案确定。

四、其他说明

1、上述薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，扣除下列事项后，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项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、住房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。

2、公司董事因换届、改选、任期内辞职等原因离任/离职的，按其实际任职期间计算薪酬/津贴并予以发放。

3、公司董事违反忠实义务或勤勉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，公司将根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效（浮动）薪酬和中长期激励收入等，并对相关行为发生期间已经支付的绩效（浮动）薪酬和中长期激励收入等进行全额或部分追回。

4、公司董事任职期间，存在下列情形之一的，公司有权取消其绩效（浮动）薪酬或津贴等的发放，并对相关情形发生期间已经支付的绩效（浮动）薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

（一）《公司法》第一百七十八条规定的不得担任公司董事、高级管理人员的；

（二）被中国证监会采取不得担任上市公司董事、高级管理人员的证券市场禁入措施的；

- (三) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (四) 严重失职或者滥用职权的；
- (五) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (六) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

五、备查文件

- 1、《海联金汇科技股份有限公司第六届董事会第四次会议决议》；
- 2、《海联金汇科技股份有限公司第六届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第一次会议决议》。

特此公告。

海联金汇科技股份有限公司董事会

2026 年 4 月 23 日