

# 浙江众合科技股份有限公司

## 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案

浙江众合科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 27 日召开了第九届董事会第二十一次会议，审议通过了《2026 年度董事薪酬方案》《2026 年度高级管理人员薪酬方案》，具体内容如下：

根据《上市公司治理准则》（2025 年修订）《公司章程》《董事薪酬管理制度》《高级管理人员薪酬管理制度》等相关制度，结合公司实际经营情况并参照行业及地区薪酬水平，特制定本方案。

### 一、适用对象

公司董事、高级管理人员。

### 二、适用期限

本方案适用期限为 2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

实施期间若遇重大变化，可根据公司实际需求并严格遵循规定的审议流程予以调整。

### 三、薪酬方案

#### （一）董事薪酬方案

1. 在公司任职的非独立董事（含职工代表董事），其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬标准或其任职岗位薪酬执行，公司对其不另行发放董事津贴。在公司任职的非独立董事薪酬由基本薪酬、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 50%。

2. 未在公司担任除董事职务外其他任何职务的非独立董事，其从公司领取的薪酬不高于公司独立董事的薪酬标准。

3. 独立董事的津贴税前每年不超过 10 万元，除此以外不再另行发放薪酬。

#### （二）高级管理人员薪酬方案

高级管理人员薪酬由“基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励”三部分构成。具体如下：

1. 基本薪酬：结合行业薪酬水平、公司经营状况、岗位职责及履职情况综合确定。

2. 绩效薪酬：占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%。绩效薪酬的确定与支付以绩效评价为依据，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。

3. 中长期激励是为了吸引和留住核心人才，实现股东利益与管理层利益的长期绑定，公司可实施股权激励计划（股票期权、限制性股票等）、员工持股计划等中长期激励措施。

### 四、其他规定

1. 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。

2. 公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行负有过错的，上市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。

上述方案已经公司董事会薪酬与考核委员会、第九届董事会第二十一次会议审议通过，《2026年度董事薪酬方案》尚需提请2025年度股东会审议。

浙江众合科技股份有限公司董事会  
二〇二六年四月二十九日