

浙江众合科技股份有限公司 高级管理人员薪酬管理办法

(经 2026 年 4 月 27 日第九届董事会第二十一次会议审议通过)

第一章 总则

第一条 浙江众合科技股份有限公司（以下简称“公司”）为建立科学、规范、有效的高级管理人员激励与约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，确保公司年度经营目标和长期发展战略的实现，维护股东、公司及员工的合法权益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用对象为《公司章程》规定的公司高级管理人员。

第三条 公司高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）战略导向原则：薪酬与考核体系紧密围绕公司战略目标，确保高级管理人员行为与公司发展方向一致。

（二）业绩挂钩原则：薪酬水平与个人绩效、部门绩效及公司整体效益紧密挂钩，体现责、权、利的对等。

（三）激励与约束并重原则：既要激发高级管理人员的积极性，又要建立严格的风险控制和责任追究机制。

（四）公平性与竞争性原则：参照同行业、同规模企业的薪酬水平，结合公司实际，保持薪酬的外部竞争力和内部公平性。

第二章 管理机构及职责

第四条 董事会是高级管理人员薪酬与考核管理的最高决策机构，负责审批高级管理人员薪酬管理办法、年度薪酬方案及最终考核结果。

第五条 公司董事会下设的薪酬与考核委员会依据《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会工作细则》，负责制定高级管理人员的薪酬政策、考核标准及方案，提交公司董事会批准，向股东会说明，依法披露后实施。

第六条 公司薪酬与考核委员会对薪酬制度执行情况进行监督。公司人力资源部门、财务管理部门负责高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成和发放

第七条 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：

（一）基本薪酬：是指依据岗位职级、工作职责及公司薪酬管理制度核定的固定基础性报酬，为薪酬体系的基准组成部分，结合行业薪酬水平、公司经营情况、岗位职责及履职情况综合确定。

（二）绩效薪酬：是指依据公司经营业绩、绩效考核结果及个人履职评价核定发放的浮动报酬，与经营效益、工作实绩挂钩，考核确定后计发。

（三）中长期激励：是指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，公司以股权、期权等长期权益工具为载体，基于长期战略与业绩目标实施的持续性激励。

公司高级管理人员的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。

第八条 公司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。公司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。

第九条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应披露原因。公司审议薪酬方案时，须专项说明薪酬变动是否符合业绩联动要求。

第四章 薪酬的止付和索赔

第十条 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。

第十一条 公司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 附则

第十二条 本办法未尽事宜，按国家有关法律、法规、中国证监会和深圳证券交易所的有关规定执行。本办法与法律法规、行政规章、规范性文件、《公司章程》的有关规定相冲突的，以前述有关规定为准。

第十三条 本办法由董事会薪酬与考核委员会拟订，经董事会审议通过后实施。

第十四条 本办法由公司董事会负责解释。

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