

深圳世联行集团股份有限公司

关于调整总经理 2026 年第四季度薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

深圳世联行集团股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 2 日召开第六届董事会第二十八次会议，审议通过《关于公司高级管理人员 2025 年度薪酬的情况及 2026 年度薪酬方案的议案》，具体内容详见公司于 2026 年 4 月 4 日在巨潮资讯网披露的《关于公司董事、高级管理人员 2025 年度薪酬的情况及 2026 年度薪酬方案的公告》。

为聚焦大交易业务年度经营目标、推动经营结果持续改善，公司拟于 2026 年第四季度在大交易业务总部推行以收定支考核方案，将相关人员基本薪酬的 30%调整为月度绩效考核薪酬，使薪酬兑现与月度经营指标紧密挂钩，实现目标共担、成果共享。公司总经理兼任大交易业务总经理，为保持公司上下目标一致，确保以收定支方案顺利实施，拟对总经理 2026 年第四季度薪酬方案作同步调整：目标薪酬总额保持不变，仅将基本薪酬中的 30%纳入月度绩效考核，执行以收定支方案考核规则，带动经营管理团队与业务骨干协同发力，促进年度经营目标达成。调整后，基本薪酬占比 35%，年度绩效薪酬占比 50%，月度绩效薪酬占比 15%，绩效薪酬合计占比由 50%提高至 65%。本次调整前后方案如下：

姓名	职务	调整前 2026 年薪酬方案 (单位人民币，税前金额)	调整后 2026 年薪酬方案 (单位人民币，税前金额)
朱 江	集团总经理	目标薪酬 125 万元，其中绩效薪酬占比为 50%，绩效薪酬以公司当年经审计的财务数据及履职情况为依据核算确定，在公司 2026 年年报披露后支付。	目标薪酬 125 万元，其中绩效薪酬占比为 50%，绩效薪酬以公司当年经审计的财务数据及履职情况为依据核算确定，在公司 2026 年年报披露后支付。 拟于 2026 年第四季度，在原绩效薪酬考核基础上增加月

			度绩效薪酬考核。具体调整为：将原基本薪酬(占目标薪酬的 50%)中的 30%纳入月度绩效考核，剩余 70%仍作为基本薪酬；月度绩效薪酬考核依据大交易业务月度经营指标完成情况按月核算发放。
--	--	--	---

公司于 2026 年 10 月 16 日、2026 年 10 月 28 日分别召开 2026 年薪酬与考核委员会第三次会议、第六届董事会第三十二次会议，审议通过《关于调整总经理 2026 年第四季度薪酬方案的议案》，调整后的方案自 2026 年 10 月 1 日开始实施。

深圳世联行集团股份有限公司

董 事 会

二〇二六年十月二十九日