

立讯精密工业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度

第一章 总则

第一条 为规范立讯精密工业股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬及绩效考核管理，建立科学有效的激励和约束机制，完善公司治理，依据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》及《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等有关法律、法规、规范性文件及《立讯精密工业股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事及公司章程规定的高级管理人员。

第三条 董事与高级管理人员薪酬及绩效考核管理应遵循如下原则：

（一）薪酬与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人绩效相匹配，与公司可持续发展相协调。

（二）薪酬标准与权、责、利相结合。

（三）激励与约束并重，奖惩分明，将个人绩效考核结果作为薪酬确认的核心依据。

（四）薪酬设计体系纳入长期战略与 ESG 表现指标，驱动公司向绿色低碳转型及高质量发展。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会应根据本制度制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据、具体构成及支付与止付追索安排。当董事会或董事会薪酬与考核委员会针对董事个人报酬进行讨论时，该董事应当回避。

董事会薪酬与考核委员会应就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划;

(四) 法律法规、证券交易所相关规定及公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的,应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由,并进行披露。

第五条 公司董事薪酬方案由股东会决定,并予以披露。公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准,向股东会说明,并予以披露。

如公司当年发生亏损,公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节(包括但不限于董事会薪酬与考核委员会、董事会及股东会审议环节)特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六条 公司人力资源部及财务部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 薪酬标准

第七条 董事及高级管理人员的具体薪酬标准

(一) 独立董事

公司独立董事实行固定津贴制度,原则上为人民币 16 万元/年(税前),具体金额及其调整方案,由公司股东会审议决定。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。独立董事不参与公司绩效薪酬及中长期激励计划。

(二) 非独立董事(含职工代表董事)

1. 在公司担任高级管理人员职务的,按其所任高级管理人员职务领取薪酬;
2. 在公司任职但未担任高级管理人员职务的,按其实际工作岗位领取薪酬;
3. 未在公司任职的,其薪酬方案由股东会审议确定。

(三) 高级管理人员

公司高级管理人员的薪酬总额由基本薪酬、绩效薪酬和可能的中长期激励收入组成。其中,中长期激励收入包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。

第八条 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬总额结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定,且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%。

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 薪酬发放、绩效考核及止付追索

第九条 公司独立董事的津贴根据本制度第七条按年发放；非独立董事和高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬管理制度及相关流程执行。

董事会薪酬与考核委员会在制定绩效薪酬的支付方案时，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。其中，绩效评价应当依据上一年度经审计的财务数据，并综合考虑经营目标完成度、公司盈利能力、现金流、资本回报、研发与创新、ESG 与可持续发展等指标开展。

第十条 公司发放董事、高级管理人员薪酬均为税前金额。公司按照国家和公司的相关规定，从薪酬中扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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。

第十一条 公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。在董事会或董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价时，该董事应当回避。

董事会薪酬与考核委员会组织绩效评价应遵守以下原则：

- （一）绩效评价标准与公司长远利益相结合的原则；
- （二）绩效评价标准与公司效益及工作业绩目标挂钩的原则；
- （三）绩效评价标准与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）绩效评价标准与权、责、利相结合的原则；
- （五）激励与约束并重的原则。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露，相关内容可以由公司通过董事会工作报告予以披露。

第十二条 公司董事及高管人员在任职期间，发生下列任一情形，除根据法律法规及公司章程规定应继续履职直至继任人员接任外，其他情形下应当立即停止履职，且公司董事会有权决定扣减当年绩效年薪或津贴或不予发放其当年绩效年薪或津贴，或追回已发放的部分或全部绩效年薪或津贴：

（一）《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；

（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，期限尚未届满；

（三）被证券交易所公开认定为不适合担任上市公司董事、高级管理人员等，期限尚未届满；

（四）法律法规规定的不得担任董事、高级管理人员的其他情形；

（五）已离职、辞职的；

（六）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

在公司内部任职的董事和高级管理人员，如在任职期间出现公司内部规章制度规定的其他降薪或不予发放、扣减绩效薪酬/津贴情形的，适用该等规章制度规定。

第十三条 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。

第十四条 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

第十五条 董事、高级管理人员薪酬体系应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。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）参考同行业薪资增幅水平。

（二）参考通胀水平。

（三）公司盈利状况。

(四) 公司组织结构调整及岗位变动。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的有关规定执行。本制度如与国家法律、法规、规范性文件或公司章程相抵触的，按照国家有关法律、法规、规范性文件和公司章程规定执行。

第十八条 本制度经公司董事会通过并报公司股东会批准后生效，修改时亦同。

第十九条 本管理制度由公司董事会负责制定并解释。

立讯精密工业股份有限公司

二〇二六年四月