

深圳市法本信息技术股份有限公司
关于确认董事、高级管理人员 2025 年度薪酬
及 2026 年度薪酬方案的公告

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

深圳市法本信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 22 日召开第四届董事会第十五次会议审议通过了《关于确认高级管理人员 2025 年度薪酬及 2026 年度薪酬方案的议案》，关联董事严华先生、李晖先生、吴超先生回避表决。会议还审议了《关于确认董事 2025 年度薪酬及 2026 年度薪酬方案的议案》，全体董事回避表决，该议案将直接提交公司 2025 年年度股东会审议。现将公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案有关情况公告如下：

一、董事及高级管理人员 2025 年度薪酬情况

2025 年度，在公司担任其他职务的非独立董事、高级管理人员按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，独立董事以津贴方式按月发放。公司董事及高级管理人员 2025 年度薪酬情况详见公司《2025 年年度报告》相应章节披露内容。

二、董事及高级管理人员 2026 年度薪酬方案

（一）适用对象

公司的董事及高级管理人员。

（二）适用期限

2026 年 1 月 1 日——2026 年 12 月 31 日。

（三）薪酬标准

1、非独立董事

在公司担任具体职务或承担经营管理职能的非独立董事根据其担任的具体职务、岗位领取薪酬，不再单独领取董事津贴。其薪酬由基本薪酬、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%。

(1) 基本薪酬：基本薪酬主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

(2) 绩效薪酬：绩效奖励是对非独立董事本职工作成绩与成效进行的额外奖励，与公司年度经营绩效、个人业绩相挂钩，于年终或在符合法律法规规定的有关期间，根据考核结果确定。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%；另外，公司可根据与非独立董事签订的劳动合同及相关书面约定等，与基本薪酬一起按月预发放部分绩效薪酬。

(3) 中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于限制性股票、股票期权、员工持股计划以及其他中长期专项奖金、激励等，具体方案由公司另行制定。

(4) 公司董事会薪酬与考核委员会在当年度结束后依据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合非独立董事当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价，并保留一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

2、独立董事

公司独立董事的津贴为每人每年人民币 12 万元（税前）。

3、高级管理人员

公司根据与高级管理人员签订的劳动合同及相关书面约定、在公司担任的具体职务与岗位责任确定年度薪酬标准，并按照公司相关薪酬制度领取薪酬。公司高级管理人员的年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成。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%。

(1) 基本薪酬：基本薪酬主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

(2) 绩效薪酬：绩效奖励是对公司高级管理人员本职工作成绩与成效进行的额外奖励，与公司年度经营绩效、个人业绩相挂钩，于年终或在符合法律法规规定的有关期间，根据考核结果确定。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%；另外，公司可根据与高级管理人员签订的劳动合同及相关书面约定等，与基本薪酬一起按月预发放部分绩效薪酬。

（3）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于限制性股票、股票期权、员工持股计划以及其他中长期专项奖金、激励等，具体方案由公司另行制定。

（4）公司董事会薪酬与考核委员会在当年度结束后依据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合高级管理人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价，并保留一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

四、其他规定

（一）公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬或津贴按其实际任期计算并予以发放。

（二）上述薪酬或津贴均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

（三）根据相关法律法规及《公司章程》的规定，上述高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日起生效，董事薪酬方案需提交公司 2025 年年度股东会审议通过后方可生效。

五、备查文件

（一）《第四届董事会第十五次会议决议》；

（二）《第四届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第二次会议决议》。

特此公告。

深圳市法本信息技术股份有限公司

董事会

二〇二六年四月二十四日