

富士康工业互联网股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为建立健全富士康工业互联网股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理制度，完善激励与约束相结合的长效机制，充分调动董事及高级管理人员履职尽责的积极性与主动性，提升公司治理水平和经营管理效率，促进公司持续、稳定及高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《富士康工业互联网股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬及绩效考核的基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）按绩效评价标准、程序及主要评价体系的原则；
- （三）个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）短期和长期相结合、约束和激励并重的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会依据本制度规定按年度制定，并明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案由股东会决定，并依法披露。在董事会或者董事会薪

酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会审议批准，向股东会说明，并依法披露。

第五条 公司人力资源等相关部门协助董事会薪酬与考核委员会具体实施公司董事、高级管理人员薪酬方案。

第三章 薪酬标准

第六条 公司独立董事领取董事津贴，公司据实报销独立董事出席董事会（含董事会专门委员会）、股东会以及按《上市公司独立董事管理办法》《公司章程》等规定行使职权所发生的合理费用。津贴的标准应由董事会制订预案，由股东会审议通过，并在公司年度报告中进行披露。

除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

第七条 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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合计的百分之五十。具体如下：

（一）基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，按月发放。

（二）绩效薪酬：董事及高级管理人员的绩效考核，应当结合公司年度经营目标完成情况及个人业绩表现，并将环境、社会及公司治理（ESG）等可持续发展相关指标表现作为绩效的组成部分，

绩效薪酬以绩效评价结果为主要依据确定和发放。公司确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬，依据经审计的财务数据核算，并在年度报告披露和绩效评价完成后发放。具体评价标准及实施方案由董事会薪酬与考核委员会另行制定。

（三）中长期激励收入：为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划、股票增值权等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件另行制定。

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。

第八条 同时兼任公司高级管理人员或公司（含控股子公司、分公司）其他岗位的非独立董事，其薪酬按照所任职务/岗位对应的孰高标准执行，不重复领取。

第九条 上市公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第十条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，公司董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十一条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第十二条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第四章 薪酬发放

第十三条 公司董事、高级管理人员薪酬及津贴按照本制度规定发放。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

第十五条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、解任等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放，其获得的中长期激励，按照相关激励计划规定进行处理。

第十六条 董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，公司有权根据情况采取减少、停止支付，或追回相关薪酬和中长期激励收入：

- （一）被证券交易所公开谴责或者认定为不适当人选的；
- （二）因违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其他有权监管机构予以刑事处罚、行政处罚或者采取监管措施等；
- （三）违反《公司章程》、国家相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或者给公司造成损失的其他情形。

第十七条 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。

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。

第十八条 会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考核控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第五章 薪酬调整

第十九条 董事和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。

第二十条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经公司董事会薪酬与考核委员会提议，可以不定期地调整本制度规定的薪酬标准，并依审议权限报董事会、股东会审议通过后实施。可能的影响因素包括但不限于：

（一）内部因素：公司经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等；

（二）外部因素：行业政策、同行业薪资水平、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行；本制度与国家有关部门机构颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件相抵触

时，以国家有关部门或机构颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责修订及解释。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修订亦同。