

立讯精密工业股份有限公司

2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

立讯精密工业股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与公司核心员工之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《立讯精密工业股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《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》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》（以下简称“《自律监管指南第 1 号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的有关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。所有激励对象均已与公司（含控股子公司）签署《劳动合同书》《劳动合约》或《雇佣合同》。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对公司（含控股子公司）任职的激励对象进行考核。

五、考核指标及要求

（一）公司业绩考核要求

本激励计划首次授予股票期权的行权考核年度为 2025-2029 年五个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为股票期权的行权条件之一。

首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2025	营业收入不低于 2,900 亿元
第二个行权期	2026	营业收入不低于 3,200 亿元
第三个行权期	2027	营业收入不低于 3,500 亿元
第四个行权期	2028	营业收入不低于 3,800 亿元
第五个行权期	2029	营业收入不低于 4,100 亿元

注：上述“营业收入”是指公司经审计后的合并报表营业收入。

若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留部分的考核年度及公司业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留部分股票期权的考核年度为 2026-2030 年五个会计年度，每个会计年度考核一次，预留授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2026	营业收入不低于 3,200 亿元
第二个行权期	2027	营业收入不低于 3,500 亿元
第三个行权期	2028	营业收入不低于 3,800 亿元
第四个行权期	2029	营业收入不低于 4,100 亿元
第五个行权期	2030	营业收入不低于 4,400 亿元

注：上述“营业收入”是指公司经审计后的合并报表营业收入。

各行权期内，公司未满足相应业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）组织绩效考核要求

各单位当期股票期权行权比例与一级部门的组织绩效关联。如当年部门组织绩效等级为一等、二等，该部门全员可行权比例为 100%；如当年部门组织绩效等级为三等，该部门全员可行权比例为 50%。部门考核等级为“三等”的员工部分未能行权的股票期权，由公司注销。各考核等级对应的可行权比例如下：

绩效考核等级	一等	二等	三等
--------	----	----	----

组织层面行权比例	100%	100%	50%
----------	------	------	-----

（三）个人绩效考核要求

董事会薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的个人绩效进行综合评估，激励对象个人绩效考评结果按照 A+（杰出）、A（优秀）、B（合格）、C（需改进）、D（不适用）五个考核等级进行归类。若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权数量×组织层面行权比例×个人层面行权比例。

各考核等级对应的可行权比例如下：

绩效考核等级	A+（杰出）	A（优秀）	B（合格）	C（需改进）	D（不适用）
个人层面行权比例	100%	100%	100%	50%	0%

激励对象当期未能行权的股票期权由公司注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）本激励计划首次授予股票期权的考核期间为 2025-2029 年五个会计年度，每个会计年度考核一次。

（二）若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留部分的考核期间及考核次数与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留部分股票期权的考核年度为 2026-2030 年五个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

（一）每一考核年度初，董事会薪酬与考核委员会与公司人力资源中心、财务部等相关职能部门，根据公司年度确定的关键性工作和任务，确定各经营单位的“工作目标”，各经营单位将工作目标分解，形成激励对象绩效考核指标。

（二）根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象若需要调整年初制定的绩效考核指标，须经直接上级审核后批准。

（三）公司人力资源中心、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）各经营单位负责所辖激励对象的绩效考核评价，根据激励对象自评、上级评定及绩效目标的完成情况，得出激励对象的考评结果，报人力资源中心备案。

（五）人力资源中心审核各单位对激励对象的考评结果，结合激励对象所在单位的组织绩效考核等级形成绩效考核报告，提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划行权实施的依据。

八、考核结果管理

（一）董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

（二）为保证绩效考核的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

（三）考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考评主体资格。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

立讯精密工业股份有限公司

董事会

2025年4月27日