

TCL 科技集团股份有限公司

董事与高管薪酬管理办法

(2026 年 3 月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善TCL科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》《TCL科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）及其他有关规定，特制定本薪酬管理办法。

第二条 本制度适用于在公司领取薪酬的内部董事（指与公司或下属企业签订劳动合同或聘任合同，在公司担任除董事外的其他职务或工作的非独立董事）和《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员的薪酬遵循业绩导向与价值创造原则，与市场价值规律相符，以企业价值持续增长为基础，与公司长远发展和股东利益相结合，公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、市场导向原则：薪酬水平参照同行业、同地区、同类职位的市场标准，确保公司薪酬具备持续的市场竞争力；
- 2、岗位价值原则：根据岗位职责、工作复杂程度及对公司整体发展的贡献度确定薪酬，实现责、权、利相统一；
- 3、绩效关联原则：薪酬与公司及个人绩效紧密挂钩，体现业绩贡献差异；
- 4、长短结合原则：构建短期与长期相结合的激励体系，在关注当期业绩的同时，

牵引聚焦高质量增长与长期盈利能力建设，实现个人利益与公司长期发展深度绑定和价值共享；

5、激励约束并重原则：激励与约束并重，收益与责任对等。

第二章 管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬议案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬议案。

公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员等相关人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员等相关人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会的职责权限、决策程序及议事细则等依据《TCL科技集团股份有限公司董事会薪酬与考核委员会议事规则》执行。

第三章 薪酬构成

第六条 公司董事与高级管理人员的薪酬主要由固定薪酬、奖金（绩效薪酬）及长期激励等构成。

第七条 固定薪酬是年度的基本报酬，是岗位价值、个人能力与市场价值的体现。公司根据岗位职级对应的薪酬水平、个人业绩表现及业务经营状况等因素综合确定固定薪酬。

第八条 奖金（绩效薪酬）与当期公司经营业绩和个人业绩挂钩，根据年度业绩考核结果确定奖金的兑现水平，确保责任贡献与回报高度匹配。奖金（绩效薪酬）占比原则上不低于固定薪酬与奖金（绩效薪酬）总额的百分之五十。

第九条 长期激励是与公司中长期发展战略及经营业绩相结合的薪酬形式，责任、贡献越大，长期激励配比越高。

第四章 薪酬管理

第十条 公司薪酬体系的设计应紧密围绕公司经营战略，并根据公司内外部经营环境的变化进行动态优化，以持续支撑公司战略目标的实现与发展需要。公司每年将结合行业薪酬调研数据、公司盈利状况及发展阶段，对薪酬体系和结构进行系统性评估与适时调整，确保薪酬政策的竞争力和适应性。

第十一条 公司董事及高级管理人员的固定薪酬调整，将参考行业薪酬报告与市场薪酬水平，依据岗位职级对应的薪酬标准，结合公司业务经营状况和个人业绩表现，综合评估后确定。

第十二条 公司董事及高级管理人员的奖金和长期激励，将依据公司薪酬政策和相关核算规则，结合当期公司经营业绩和个人业绩核算后确定并发放。

第十三条 公司董事会薪酬与考核委员会可针对特定重要事项或专项工作设立临时性激励或约束方案，作为对董事及高级管理人员常规薪酬的补充，并提请相应管理机构审议。

第五章 薪酬的止付追索

第十四条 公司董事、高级管理人员发生法律或公司内部制度规定的特定情形时，包括但不限于公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述，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，公司应视情况采取追回超额发放部分、减少、停止支付未支付的奖金（绩效薪酬）和长期激励收入等措施。

第六章 其他

第十五条 外部董事的津贴标准由公司依据《公司章程》及相关制度另行确定。

第十六条 本管理办法未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本管理办法如与日后颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，并报董事会并由股东会修订、审议通过。

第十七条 本制度由董事会薪酬与考核委员会审核，报董事会审议并由股东会最终批准后实施。