

深圳市联域光电股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市联域光电股份有限公司（以下简称“公司”或“联域股份”）为了进一步完善法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动核心人员的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和员工三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本股权激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和深圳证券交易所规则、《公司章程》等的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的合法合规性与计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力、工作态度与工作绩效结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含子公司，下同）研发、销售等部门核心员工，不含公司董事（包含独立董事）、高级管理

人员、单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内于公司或子公司任职并已与公司或子公司签署了劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导本次股权激励的考核工作；
- （二）公司人力资源部、财务部在薪酬与考核委员会的指导下负责开展并执行具体的考核工作，对人员及数据的真实性和可靠性负责；
- （三）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

- （一）公司层面业绩考核指标
- 本激励计划授予的限制性股票，在 2026 年—2028 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2025 年营业收入或净利润为基数，2026 年公司实现的营业收入或净利润增长率不低于 10%
第二个解除限售期	以 2025 年营业收入或净利润为基数，2027 年公司实现的营业收入或净利润增长率不低于 20%
第三个解除限售期	以 2025 年营业收入或净利润为基数，2028 年公司实现的营业收入或净利润增长率不低于 30%

注：1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。上述“净利润”指经审计后的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及/或员工持股计划所涉及的当年度股份支付费用影响作为计算依据，下同。

本激励计划以上述指标完成情况确定公司层面解除限售比例。若考核结果达到目标值，则公司层面解除限售比例为 100%；若考核结果未达到目标值，所有

参与限制性股票计划的激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度组织实施，并依照激励对象的绩效考评结果确定其实际解除限售的比例。激励对象绩效考核结果划分为A、B、C、D、E五个等级，届时根据下表确定激励对象个人层面的解除限售比例：

考核结果	A	B	C	D	E
个人层面解除限售比例	100%	100%	80%	40%	0%

激励对象个人当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的数量×个人层面解除限售比例×公司层面解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售的，限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和，不可递延至以后年度。

第六条 考核程序

人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授或解除限售限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、考核结束后，薪酬与考核委员会有权对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正；

2、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

3、如激励对象对考核结果有异议，可在接到考核结果通知的五个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内，可根据实际情况对其考核结果进行复核并根据复核结果做出最终决定，该决定即为激励对象最终考核结果。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存；

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字；

3、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司薪酬与考核委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，应按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

深圳市联域光电股份有限公司董事会

二〇二六年一月二十八日