

深圳市聚飞光电股份有限公司

中长期激励基金计划 2026 年度实施考核管理办法

深圳市聚飞光电股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步优化公司长效激励与约束机制，吸引和激励优秀人才，充分激发公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，保障公司业绩持续增长，从而为股东带来长期价值回报。根据公司制定的《中长期激励基金计划》（以下简称“激励基金计划”），从 2026 年度开始施行本计划，实施考核年限为 3 年。

为保证本次激励基金计划的顺利实施，现根据有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》《激励基金计划》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步规范公司激励与约束机制，保证公司本次激励基金计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本次激励基金计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价坚持公平、公开、公正的原则，严格按照本办法和考核对象的绩效情况进行客观评价，以实现本次激励基金计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而保障公司整体业绩提升，实现公司、股东和员工共赢。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励基金计划的所有激励对象，包括公司（含全资或控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人才和管理骨干以及董事会认为应当激励的其他关键人员。

四、考核机构和执行机构

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，负责向薪酬委员会报告工作。

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

（四）公司董事会负责本办法的审批。

五、激励基金提取及提取条件

(一) 针对 2026 年度激励基金的提取，公司须同时满足以下条件：

1、2026 年度公司财务报告审计意见为“标准无保留意见”；

2、根据 2026 年度经审计的公司净利润确定，净利润达到人民币 2.5 亿元及以上，才能提取激励基金，采取分段提取方式。

上述“净利润”指标为公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的净利润，剔除公司有效期内本激励基金计划产生的支付费用的影响。

3、最近一年内公司未发生因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的情形。

(二) 公司净利润指标 X 分段提取如下：

公司净利润 X (亿元)	X=2.5	2.5<X<3.0	X≥3.0
提取比例	9%	12%	15%

激励基金提取计算方式为：

1、当年度净利润 X 等于人民币 2.5 亿元（即基准净利润）时，年度应提取激励基金=基准净利润×9%

2、当年度净利润 X 在人民币 2.5~3.0 亿元之间时，年度应提取激励基金=基准净利润×9%+（年度经审计净利润-基准净利润）×12%

3、当年度净利润 X 大于等于人民币 3.0 亿元时，年度应提取激励基金=基准净利润×9%+0.5 亿元×12%+（年度经审计净利润-基准净利润-0.5 亿元）×15%

(三) 年度结束后，公司按有关会计准则、税收法律法规、财务制度的规定，根据上述方式对激励基金进行财务核算，当年度提取的激励基金应计入当期费用。

六、激励基金分配与发放

(一) 激励基金分配

人力资源部门根据激励对象的岗位价值贡献、年度绩效考核评价结果、出勤状况等因素，对年度激励基金制定分配方案，并报公司薪酬委员会审议通过后实施。

(二) 激励基金发放

1、所有激励对象当年的激励基金份额，在考核年度结束后的三年内滚动发放完毕，发放安排如下表：

发放安排	发放时间	发放份额占分配份额的比例
第一个发放期	自薪酬委员会审议通过后 3 个月内	40%
第二个发放期	自薪酬委员会审议通过后 12-15 个月内	30%

第三个发放期	自薪酬委员会审议通过后 24-27 个月内	30%
--------	-----------------------	-----

2、激励对象个人绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，每一个发放期发放时应根据激励对象个人的上年度考核评价结果确定激励对象的实际发放份额，考核结果与发放比例如下表：

年度考核结果	A	B+	B	C	D
发放比例	100%	100%	100%	60%	0
说明	连续两个年度考核结果为 C 者视为 D				

每个发放期激励基金发放公式如下：

激励对象当期实际发放的激励基金份额 = 个人获分配的激励基金份额 × 当期发放比例 × 该发放期的上一年度考核结果对应的发放比例

3、激励对象当期计划发放的激励基金份额因考核原因不应发放的，应作废失效，进入公司激励基金池，不可递延至下一年度。

七、激励基金追索扣回

（一）激励对象发生下列情形的，则激励对象的激励资格自动被撤销，激励对象已获授但尚未发放的激励基金自行终止，并根据情节轻重对相关行为发生期间已经支付的激励基金进行全额或部分追回。

1、违反国家法律法规、《公司章程》或公司内部管理规章制度的规定，或发生失职、渎职行为，损害公司利益、造成公司损失或声誉损失；

2、有证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、渎职、泄露公司经营和技术秘密或谋取不正当利益行为，直接或间接损害公司利益或声誉；

3、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；

4、其他经董事会薪酬与考核委员会认定的情况。

（二）若公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应对相关激励对象的激励基金予以重新考核并相应追回超额发放部分。

八、考核期间与次数

本计划考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

九、考核程序

公司人力资源部在薪酬委员会的指导下负责具体考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬委员会。

十、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）本办法经公司董事会审议通过并自《中长期激励基金计划》生效后实施。

深圳市聚飞光电股份有限公司

董事会

2026年5月12日