

深圳市朗科智能电气股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市朗科智能电气股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队人员的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司依据《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》等相关法律、法规以及《深圳市朗科智能电气股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定了《深圳市朗科智能电气股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构及激励约束机制，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，以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，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、适用范围

本考核管理办法适用于《深圳市朗科智能电气股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》中的激励对象，具体包括公司、全资子公司及控股子公司董事、高级管理人员、核心技术、业务人员及董事会认为需要激励的骨干员工。

四、考核组织与执行机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核

工作，公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司人力资源部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司董事会负责考核结果的审批。

五、考核指标

激励对象当期可解锁的限制性股票额度根据公司业绩、个人绩效两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司业绩考核指标

本计划首次授予的限制性股票分三期归属，考核年度为 2026 年、2027 年和 2028 年，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的归属条件。以 2023 年至 2025 年三年的营业收入、归属于上市公司股东净利润的平均数为考核基数，其中公司 2023 年至 2025 年的营业收入平均数为 152,306.40 万元，2023 年至 2025 年的净利润平均数为 3,364.46 万元，各年度业绩考核目标如下表所示：

首次授予归属期	业绩考核目标
授予限制性股票的第一个归属期	至少满足下列两个条件之一： 1.2026年营业收入相比于考核基数增长不低于15%； 2.2026年净利润相比于考核基数增长不低于15%。
授予限制性股票的第二个归属期	至少满足下列两个条件之一： 1.2027年营业收入相比于考核基数增长不低于30%； 2.2027年净利润相比于考核基数增长不低于30%。
授予限制性股票的第三个归属期	至少满足下列两个条件之一： 1.2028年营业收入相比于考核基数增长不低于50%； 2.2028年净利润相比于考核基数增长不低于50%。

若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分限制性股票归属对应的各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致。

若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露之后授予，则预留授予部分限制性股票归属对应的各年度业绩考核目标如下表所示：

预留授予归属期	业绩考核目标
授予限制性股票的第一个归属期	至少满足下列两个条件之一： 1.2027年营业收入相比于考核基数增长不低于30%； 2.2027年净利润相比于考核基数增长不低于30%。
授予限制性股票的第二个归属期	至少满足下列两个条件之一： 1.2028年营业收入相比于考核基数增长不低于50%； 2.2028年净利润相比于考核基数增长不低于50%。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，按作废失效处理。

（二）个人绩效考核指标

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行有关制度组织实施，公司将根据激励对象的绩效考核完成情况确定其获授的限制性股票是否达到归属条件以及实际可归属数量。激励对象的绩效评价结果划分为 S、A、B、C、D 五个档次。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属的股份数量。

考核结果	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	100%	100%	80%	0%

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予激励对象所获授限制性股票的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，若预留授予部分限制性股票在公司 2026 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分限制性股票的考核年度同首次授予一致；若预留授予部分限制性股票在公司 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分限制性股票对应的考核年度为 2027 年、2028 年两个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会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上交董事会薪酬与考核委员会。所有激励对象的绩效考核报告须经薪酬与考核委员会审核、确认。

八、考核结果应用及管理

- 1、考核结果作为限制性股票归属的依据。
- 2、激励对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后 5 个工作日内向激励对象通知考核结果。
- 3、激励对象如对考核结果有异议，可在收到考核结果后 5 日内与人力资源部沟通解决。如果不能妥善解决，激励对象可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起 10 日内进行复核并确定最终考核结果。

九、考核结果归档

- 1、考核结束后，考核结果由证券部作为保密资料归档保存，保存期为本次限制性股票激励计划结束后三年。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须相关当事人签字确认。

十、附则

- 1、本办法由公司董事会负责制定、解释及修改。本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件及公司章程的规定执行，本办法如与日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。
- 2、本办法经公司股东会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

深圳市朗科智能电气股份有限公司

董事会

二〇二六年九月十八日