

深圳市聚飞光电股份有限公司

中长期激励基金计划

第一章 总 则

第一条 中长期激励基金计划

本激励基金计划是深圳市聚飞光电股份有限公司（以下简称“公司”）以归属于上市公司股东的净利润（以下简称“净利润”）为业绩考核标准的中长期激励方案。公司在实施本激励基金计划周期内，每年初由董事会薪酬与考核委员会根据当年的目标净利润，设置考核年度计划提取的激励基金额度。若公司达到业绩考核目标，所有激励对象当年的激励基金份额，将准予在考核年度结束后的三年内滚动发放完毕。

本计划从 2026 年度开始施行，实施考核年限为 3 年，即 2026-2028 年度。如有特殊原因需要调整的，经股东会审批后予以调整。期满后可参照本计划重新制定下期计划。

第二条 设立中长期激励基金的目的

为充分调动公司及子公司经营管理层及核心骨干人员的积极性、主动性和创造性，推动公司实现整体战略布局，并结合公司长期员工激励计划，制定本激励基金计划。

第三条 设立中长期激励基金遵循的原则

1. “合法性”原则；
2. “客观、公正、有效”的原则；
3. “责、权、利”相统一的原则；
4. “激励与约束相结合、个人利益与公司长期利益相结合”的原则。

第二章 激励对象的范围

第四条 激励对象应当与公司或子公司建立正式的劳动关系或聘用关系，具体包括以下人员：

(一) 与公司签订劳动合同的公司董事和《公司章程》规定并由公司董事会聘任的高级管理人员；

(二) 公司及子公司（全资或控股子公司）各级中层管理人员；

(三) 对公司及子公司（全资或控股子公司）整体业绩和持续发展有直接影响的核心技术（业务）人才和管理骨干；

(四) 公司董事会认为应当予以激励的其他关键人员。

具体激励对象名单由公司人力资源部门拟定，报董事会薪酬与考核委员会批准，每年动态调整。公司独立董事、外部董事不纳入激励对象范围。

第五条 具有下列情形之一的，不能作为激励对象：

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. 未与公司签订劳动合同、聘用合同或者建立劳动关系的；

4. 公司董事会薪酬与考核委员会确定的不适当人选；

5. 法律法规规定及中国证监会认定的其他情形。

若激励对象担任公司董事、高级管理人员，除受上述条件的约束，若具有下列情形之一的，亦不能作为激励对象：

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的。

第六条 公司确定本计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，激励对象与其聘用单位的劳动关系仍按其与聘用单位签订的劳动合同/聘用合同执行。

第三章 激励基金的提取

第七条 激励基金每年度提取一次，计划提取的金额由董事会薪酬与考核委员会于年初根据公司经营目标拟定，若公司达到当年业绩考核目标，方可提取中长期激励基金。

第八条 当公司发生以下情形时，不提取激励基金：

1. 考核年度净利润为负；
2. 考核年度财务报告被注册会计师出具非标准审计意见。

第九条 若出现由于会计政策调整或会计差错导致对以前年度经营业绩进行追溯调整事项的，应对以往年度提取的激励基金进行调整，差额部分在确定进行调整的当年计算激励基金提取额时做补提或扣减。

第十条 公司将根据有关监管规定的要求以及公司会计政策，对本计划进行成本计量和核算，当年度提取的激励基金根据权责发生制原则计入当期费用。

第十一条 业绩激励基金的使用

提取的中长期激励基金进入公司激励基金池，由薪酬与考核委员会根据绩效考核结果，按年初制定的激励计划发放完后有结余，剩余未发放部分结转以后年度使用。

第四章 激励基金计划的实施

第十二条 公司董事会薪酬与考核委员会根据本计划的规定，制定考核年度的激励基金提取方案，并报公司董事会确认后实施。

第十三条 考核年度的激励基金提取方案经公司董事会批准后，公司将在满足业绩考核要求的前提下，办理年度激励基金提取。经公司董事会审议年度业绩考核条件达成，方可办理年度激励基金的分配及发放。

第十四条 年度激励基金的分配及发放方案由人力资源部门拟定，经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过，待公司达到当年业绩考核目标，结合激励对象个人年度绩效考核评价结果，确定激励对象的实际发放额度。

第十五条 激励基金所涉激励对象个人所得税等税费由激励对象自己承担，所涉个人所得税均由公司代扣代缴。

第十六条 在本计划实施过程中，公司应按照中国证监会和深圳证券交易所的相关规定履行信息披露义务。

第五章 激励基金计划的决策与管理

第十七条 公司股东会为本计划的最高决策机构，负责审议批准本计划；审议批准本计划的变更与终止事宜。

第十八条 公司董事会为本计划的最高管理机构，审议批准年度激励基金的提取方案，实施本计划所需的全部其他必要事宜。

第十九条 董事会薪酬与考核委员会作为公司董事会下设机构，负责制订、修改本计划，并提请董事会经股东会审议批准；根据计划考核情况，拟定年度激励基金提取方案，确认激励对象名单、年度激励基金的分配及发放方案；按照本计划的规定取消不符合激励基金分配条件的激励对象的激励资格。

第二十条 公司董事会审计委员会作为激励基金的监督机构，行使以下职权：

1. 对年度激励基金提取方案、年度激励基金分配及发放方案的知情权及建议权；
2. 监督年度激励基金提取方案、年度激励基金分配及发放方案的制定及实施；
3. 对激励基金的日常管理进行监督；
4. 有关激励基金的其他监督权。

第六章 激励对象资格变动管理

第二十一条 当发生以下情况时，在情况发生之日，对激励对象已完成资格认定但尚未发放的激励基金终止发放，且不再将其纳入以后年度的激励对象范围：

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. 连续绩效考核不合格或无法完成业务（绩效）目标的；

4. 双方终止或解除劳动合同/聘用合同；
5. 与公司所签订的劳动合同/聘用合同期满，不再续签；
6. 其他经公司董事会薪酬与考核委员会认定的情况。

第二十二條 当发生以下情况时，在情况发生之日，对激励对象已完成资格认定但尚未发放的激励基金仍予以发放，且不再将其纳入以后年度的激励对象范围：

1. 到法定年龄退休；
2. 丧失劳动能力；
3. 身故；
4. 其他经公司董事会薪酬与考核委员会认定的情况。

第二十三條 职务变更的处理

1. 激励对象发生在公司或控股子公司内部正常职务变动的，已完成资格认定但尚未发放的激励基金仍予以发放，以后年度的激励基金仍按本计划规定执行；

2. 激励对象调任时（包括公司与控股子公司之间以及各控股子公司之间的调任），已完成资格认定但尚未发放的激励基金仍予以发放，以后年度的激励基金仍按本计划规定执行。

第二十四條 其他未说明的情况由公司董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

第七章 激励基金计划的变更和终止

第二十五條 计划的变更

在本计划实施周期内，董事会薪酬与考核委员会在董事会审议通过的框架和原则下，依据适用的法律、法规及监管部门的有关规定，根据公司的具体情况，拟定及调整本激励计划，并提请董事会经股东会批准后方可实施。

第二十六條 计划的终止

本计划在发生下列任一情形时终止：

1. 根据公司实际情况，经股东会决议终止本计划的；
2. 根据法律、法规和规范性文件的要求需要终止本计划的。

第八章 附 则

第二十七条 本计划自公司股东会批准之日起生效。

第二十八条 本计划的内容如与国家有关法律法规发生冲突，以有关法律法规为准，公司将根据国家相关法律法规及时对本计划进行修订。

第二十九条 本计划由公司董事会负责解释。

深圳市聚飞光电股份有限公司

董事会

2026年4月17日