

深圳市龙图光罩股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市龙图光罩股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司技术骨干和关键岗位人员的积极性，使其更勤勉尽责地开展工作，确保公司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”）。

为保证本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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《深圳市龙图光罩股份有限公司 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，建立和完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并最大程度发挥股权激励的作用。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，即董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）确定并审议通过的所有激励对象。本激励计划首次授予部分的激励对象为公司（含子公司）任职的核心技术人员、管理

骨干以及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事）。预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内参照首次授予的标准确定。

四、考核机构

（一）薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核激励对象的考核工作；

（二）公司行政人事部负责具体实施考核工作，并对薪酬与考核委员会负责及报告工作；

（三）公司行政人事部、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及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的归属考核年度为 2026~2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，本激励计划公司层面各年度业绩考核目标如下：

归属期	考核年度	业绩考核目标增长率（A）
第一个归属期	2026 年	以 2025 年为基数，2026 年营业收入增长率不低于 30%
第二个归属期	2027 年	以 2025 年为基数，2027 年营业收入增长率不低于 70%
第三个归属期	2028 年	以 2025 年为基数，2028 年营业收入增长率不低于 120%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入，下同。

若预留部分于公司 2026 年第三季度报告披露前授予，则预留授予的限制性股票的公司层面业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分于公司 2026 年第三季度报告披露后（含披露日）授予，则预留部分公司层面各年度业绩考核目标如下：

归属期	考核年度	业绩考核目标增长率（A）
第一个归属期	2027 年	以 2025 年为基数，2027 年营业收入增长率不低于 70%
第二个归属期	2028 年	以 2025 年为基数，2028 年营业收入增长率不低于 120%

如公司当年度满足上述业绩考核目标，则当年公司层面归属比例为 100%；若公司未满足上述业绩考核目标，则根据实际实现的增长率对公司层面归属比例按照如下规则进行调整：

(1) 考核年度营业收入相比 2025 年营业收入的增长率 (B) 与业绩考核目标增长率 (A) 的比例 $B/A \geq 80\%$ ，则全部激励对象当年归属比例均下调至 80%；

(2) 考核年度营业收入相比 2025 年营业收入的增长率 (B) 与业绩考核目标增长率 (A) 的比例 $80\% > B/A \geq 60\%$ ，则全部激励对象当年归属比例均下调至 60%；

(3) 考核年度营业收入相比 2025 年营业收入的增长率 (B) 与业绩考核目标增长率 (A) 的比例 $B/A < 60\%$ ，则全部激励对象当年全部取消归属，并作废失效。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。个人绩效考核结果分为 S、A、B、C 四个等级，考核年度各考核等级对应的个人层面归属比例如下：

当年考核结果	S/卓越	A/优秀	B/良好	C/欠佳
个人层面归属比例	100%		80%	0%

(三) 当期实际归属数量规则

当期实际归属数量按照如下公式计算：激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因公司及个人考核原因不能归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行本激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核年度与次数

本激励计划考核年度为 2026~2028 年三个会计年度，公司层面的业绩考核与个人层面的绩效考核，每个会计年度考核一次。

七、考核程序说明

公司行政人事部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的年度考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，行政人事部应在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与行政人事部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由行政人事部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由行政人事部统一销毁。

九、附则

本办法由薪酬与考核委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。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。

本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

深圳市龙图光罩股份有限公司董事会

2026 年 3 月 30 日