

证券简称：朗特智能

证券代码：300916

深圳朗特智能控制股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划
实施考核管理办法

深圳朗特智能控制股份有限公司

二〇二六年七月

深圳朗特智能控制股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司的激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，形成良好均衡的价值分配体系，保证公司业绩稳步提升，确保发展战略和经营目标的实现，公司拟实施《深圳朗特智能控制股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。

为了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》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《深圳朗特智能控制股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《深圳朗特智能控制股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本考核办法”）。

第一章 总 则

第一条 考核目的

制定本考核办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划的具体目标，科学化、规范化、制度化管理激励对象，确保公司股权激励计划的各项业绩指标顺利实现。同时，引导激励对象提升工作能力、工作绩效，为本次激励计划的执行梳理公平、客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- 1、坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法考核评估激励对象。
- 2、考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标相结合，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。

第三条 考核范围

本考核办法适用于参与公司本次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“薪酬委员会”）确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员。

以上激励对象中，董事必须经股东会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象在本激励计划的有效期限内与公司或其控股子公司存在聘用关系或劳动关系。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

- 1、公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬委员会负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。
- 2、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。
- 3、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。
- 4、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

第五条 考核程序

- 1、各激励对象的每年度绩效考核由公司人力资源部组织实施，经公司薪酬委员会审批通过后执行。
- 2、各考核年度末，公司人力资源部在薪酬委员会的指导下收集有关考核数据、计算激励对象的考核分数、汇总考核结果。
- 3、公司人力资源部应当将本激励计划激励对象的绩效考核结果提交薪酬委员会审议，并由其做出决议。

第三章 考核内容

第六条 考核年度与次数

本激励计划首次授予及 2026 年三季报披露前预留授予的限制性股票的考核期间为 2026-2028 年三个会计年度，2026 年三季报披露后预留授予的限制性股票的考核期间为 2027-2028 年两个会计年度。每个会计年度考核一次。

第七条 考核指标与标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予及 2026 年三季报披露前预留授予的限制性股票的考核期间为 2026-2028 年三个会计年度, 2026 年三季报披露后预留授予的限制性股票的考核期间为 2027-2028 年两个会计年度, 分多次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归属条件之一, 根据考核指标对应的完成情况核算公司层面归属比例。

首次授予的限制性股票在各归属时点要求的业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年份	考核年度净利润 同比上一年度增长率（A）	公司层面归 属比例（X1）	考核年度营业收 入同比上一年度 增长率（B）	公司层面归 属比例（X2）
第一个归 属期	2026	A≥25%	100%	B≥25%	100%
		20%≤A<25%	80%	20%≤B<25%	80%
		15%≤A<20%	60%	15%≤B<20%	60%
		A<15%	0	B<15%	0
第二个归 属期	2027	A≥25%	100%	B≥25%	100%
		20%≤A<25%	80%	20%≤B<25%	80%
		15%≤A<20%	60%	15%≤B<20%	60%
		A<15%	0	B<15%	0
第三个归 属期	2028	A≥25%	100%	B≥25%	100%
		20%≤A<25%	80%	20%≤B<25%	80%
		15%≤A<20%	60%	15%≤B<20%	60%
		A<15%	0	B<15%	0
公司层面归属比例（X）=MAX（X1,X2）					

注: 1.上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据, 下同。

2.上述“净利润”指经审计的合并财务报表中扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润, 并剔除公司上市后实施的本次股权激励计划及未来实施的股权激励计划和员工持股计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据, 下同。

若预留授予部分限制性股票在 2026 年三季报披露前授予完成, 则预留授予部分业绩考核与首次授予部分一致; 若预留授予部分在 2026 年三季报披露后授予完成, 则预留授予部分考核年度为 2027-2028 年两个会计年度, 每个会计年度考核一次, 预留授予部分各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年份	考核年度净利润 同比上一年度增长率（A）	公司层面归属比例（X1）	考核年度营业收入 同比上一年度增长率（B）	公司层面归属比例（X2）
第一个归属期	2027	A≥25%	100%	B≥25%	100%
		20%≤A<25%	80%	20%≤B<25%	80%
		15%≤A<20%	60%	15%≤B<20%	60%
		A<15%	0	B<15%	0
第二个归属期	2028	A≥25%	100%	B≥25%	100%
		20%≤A<25%	80%	20%≤B<25%	80%
		15%≤A<20%	60%	15%≤B<20%	60%
		A<15%	0	B<15%	0
公司层面归属比例（X）=MAX（X1,X2）					

公司层面归属比例计算方法：

（1）若公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的权益全部作废失效，由公司注销；

（2）若公司达到上述任一业绩考核目标，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例 X，未能归属的权益全部作废失效，由公司注销。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时根据激励对象个人考核评价结果确定激励对象的实际归属额度：

考核等级	个人层面归属比例（Y）
A	100%
B	80%
C	60%
D	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的权益额度=个人当年计划归属权益额度×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

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，将作废失效，不可递延至下一年度。

若公司或公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，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。

第四章 考核结果的管理

第八条 考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。对经董事会薪酬委员会复核后确定的最终考核结果或等级，被考核对象不得再有异议。

第九条 考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部应归档保存绩效考核的所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要重新修改或记录，应由当事人签字。

3、绩效考核结果应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，经薪酬委员会批准后由人力资源部统一销毁。

第五章 附 则

第十条 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，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

第十一条 本办法经公司股东会审议通过并自公司《2026 年限制性股票激励计划（草案）》生效后实施。

深圳朗特智能控制股份有限公司

董事会

2026 年 7 月 23 日