

证券代码：300691

证券简称：联合光电

**中山联合光电科技股份有限公司
长期激励计划
(草案)**

中山联合光电科技股份有限公司
二〇二六年八月

声明

本公司及全体董事保证本长期激励计划不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

风险提示

一、本计划须经公司股东会通过后方可实施，本长期激励计划能否获得公司股东会批准，存在不确定性。

二、有关本计划的具体股票来源、股票数量、出资比例、实施方案等属于对未来的长期规划，能否完成实施，存在不确定性。

三、若员工认购资金较低或公司业绩不达预期，则本计划存在不能成立的风险；若员工认购资金不足，本计划存在低于预计规模的风险。

四、本计划为自愿性信息披露，其中涉及的公司未来发展规划等前瞻性陈述，均不构成公司对投资者的实质承诺。鉴于市场环境的不不断变化，公司存在根据实际情况和发展需要对本计划进行适当调整的可能性，敬请投资者注意投资风险。

目录

声明	1
风险提示	2
目录	3
释义	4
第一章 本计划的目的及激励模式	5
第二章 本计划的管理机构和职责	6
第三章 本计划的参与对象	7
第四章 本计划的实施安排	8
一、激励基金的计提与用途	8
二、股票来源	9
三、资金来源	9
五、时间安排	10
六、权益行使条件及流程	11
第五章 本计划的变更和终止	12
第六章 附则	13

释义

在本计划中，除非文义另有所指，下列简称特指如下含义：

联合光电、本公司、公司、上市公司	指	中山联合光电科技股份有限公司
本计划、本激励计划、本长期激励计划	指	《中山联合光电科技股份有限公司长期激励计划（草案）》
员工持股计划	指	根据《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》的规定，通过合法方式使员工获得本公司股票并长期持有，股份权益按约定分配给员工的制度安排
股权激励计划	指	根据《上市公司股权激励管理办法》的规定，对公司董事、高级管理人员及其他员工进行的限制性股票、股票期权或股票增值权等股权激励计划
限制性股票、限制性股票激励计划	指	激励对象按照本激励计划规定的条件，获得的转让等部分权利受到限制的本公司股票，包括第一类限制性股票、第二类限制性股票及法律法规允许的其他方式
激励对象、参与对象	指	按照本计划规定，参与员工持股计划及/或股权激励计划的公司（含分公司及控股子公司）员工
子计划	指	指为落实本计划而单独实施的各期员工持股计划、股权激励计划及法律法规允许的其他激励方式
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《指导意见》	指	《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《中山联合光电科技股份有限公司章程》
薪酬与考核委员会	指	本公司董事会下设的薪酬与考核委员会
中国证监会、证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所、交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司、结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元、万元、亿元	指	人民币元、人民币万元、人民币亿元

注：（1）本计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明，指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标；

（2）本计划中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

第一章 本计划的目的及实施模式

一、实施目的

为进一步建立、健全公司长期激励机制，充分调动公司管理团队及核心骨干的积极性和创造性，使各方共同关注公司的长远发展及长期价值，提高核心团队稳定性，避免短期行为损害公司及股东合法利益，提升公司整体核心竞争力，确保公司发展战略和长期经营目标的实现，推动公司长期健康持续发展，根据《公司法》《证券法》《指导意见》《管理办法》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定，特制定本计划。

二、实施模式

本计划为公司长期激励计划，在本计划有效期内，公司可采用以下实施方式及激励安排：

（一）提取激励基金：激励基金根据公司业绩实现情况提取，激励基金属于参与对象薪酬的一部分，与基本薪酬、绩效薪酬等共同构成其总薪酬。激励基金用于员工参与本计划项下子计划时购买本公司的股票或经股东会批准的符合法律法规的其他用途。

（二）员工持股计划、股权激励计划：为落实本计划的激励方案，公司将在本计划有效期内分期推出员工持股计划及/或股权激励计划。公司将按照子计划推出时的相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的规定，制订本计划项下各期子计划方案并实施。

为充分匹配公司战略规划、长期经营目标与员工激励需求，董事会授权薪酬与考核委员会根据本计划配套制定公司长期激励管理制度，对本计划项下各期子计划方案及参与对象资格、授予数量分配等进行规范性管理。

第二章 本计划的管理机构和职责

一、股东会作为本计划的最高权力机构，负责审议批准本计划，以及本计划实施过程中涉及的其他法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》规定的需经股东会审议的事项。股东会可以在其权限范围内，授权董事会负责本计划及项下子计划的具体实施。

二、董事会作为本计划的执行管理机构，可在股东会授权范围内负责本计划的具体实施，有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》规定明确需由股东会决议通过的事项除外。

三、董事会可以在股东会的批准范围内，将其部分职权授权薪酬与考核委员会及董事会确定的其他适当人员负责配合本计划的具体执行。

第三章 本计划的参与对象

一、本计划覆盖公司（含分公司及控股子公司）符合参与标准的正式员工。本计划的激励对象是对公司整体业绩和长期发展具有核心关键作用的核心人员，包括在公司（含分公司及控股子公司）任职的董事、高级管理人员及核心骨干人员，以及董事会认为需要激励的其他员工，不包括公司的独立董事。

各期子计划的具体参与对象根据本激励计划实施过程中公司的实际需求确定。符合条件的员工按照依法合规、自愿参与、风险自担的原则参加本计划。所有参与对象必须在其参与的各期子计划的有效期/存续期内，与公司（含分公司及控股子公司）签署劳动合同或聘用合同，且须符合相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件规定的参与资格。

二、本计划有效期内，发生下列情形之一的，不能成为本计划的参与对象，已参与本计划项下子计划的，应当取消相应的参与资格：

- （一）最近十二个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- （二）最近十二个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- （三）最近十二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；
- （四）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；
- （五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- （六）法律法规、规范性文件规定的不能成为本计划参与对象的其他情形；
- （七）中国证监会认定的其他情形。

第四章 本计划的实施安排

一、激励基金的计提与用途

（一）公司当年激励基金的计提须满足以下条件：

1. 最近一个会计年度财务会计报告及内部控制审计报告未被注册会计师出具非标准无保留意见；
2. 最近一年没有因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
3. 未出现公司董事会认定的绩效目标完成度出现较大偏差等其他不满足激励计提条件。

（二）考核周期：公司以每年1月1日至12月31日的一个完整会计年度为一个考核周期，以年度为单位进行计提。

（三）计提方式：公司以经审计的剔除所有股权激励计划及员工持股计划股份支付影响的归母净利润（以下简称“净利润”）为业绩基数（A），以经审计的营业收入为业绩基数（B）。当前可提取的激励基金金额为2025年度净利润的10%；2026年及以后年度可提取的激励基金金额，分为两个部分计算：（1）提取当年净利润不超过上一年度业绩基数（A）部分的5%；（2）对当年净利润、营业收入较上一年度业绩基数（A、B）增长部分进行分层考核，提取当年净利润同比增长部分的20%-30%。公司净利润为负时不得提取激励基金。具体计算方式按照公司长期激励管理制度相关规定确定。拟对上述激励基金计提方式进行调整的，薪酬与考核委员会应在当年第三季度结束前拟定方案并提交董事会审议通过，方可实施。

（四）如果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，薪酬与考核委员会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。

（五）每年度的激励基金经薪酬与考核委员会审议通过后方可提取。薪酬与考核委员会可根据公司业绩、经营发展等方面综合考虑激励基金提取事宜，决定当年度不提取激励基金的，应经公司董事会审议通过，根据计提方式相关规定当年度可提取激励基金金额为0除外。

（六）激励基金的主要用途为：

- 1.作为参与对象认购本计划项下员工持股计划和股权激励计划的资金来源；
- 2.公司股东会批准的符合法律法规的其他用途。

二、股票来源

（一）员工持股计划

本计划项下员工持股计划的股票来源为员工持股计划通过二级市场购买（包括但不限于大宗交易、集中竞价交易、协议转让等方式）获得的公司股票、公司从二级市场回购的本公司人民币A股普通股股票或法律法规允许的其他方式。在本计划有效期内，各期员工持股计划的具体股票来源由董事会届时决定。

（二）股权激励计划

本计划项下股权激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司A股普通股或从二级市场回购的本公司A股普通股。在本计划有效期内，各期股权激励计划的具体股票来源由董事会届时决定。

三、资金来源

（一）员工持股计划

员工持股计划的资金来源为参与对象自有或自筹资金、公司提取的激励基金和法律法规允许的其他方式。公司不得以任何方式向激励对象提供垫资、借贷等财务资助或为其贷款提供担保。各期员工持股计划的具体资金来源由董事会届时决定。

（二）股权激励计划

股权激励计划的资金来源为员工的合法薪酬、自筹资金以及法律法规允许的其他方式。公司不得以任何方式向激励对象提供垫资、借贷等财务资助或为其贷款提供担保。

四、股票规模及分配

（一）股票规模

本计划涉及的标的股票数量总数不超过公司股本总额的20%。其中，各期员工持股计划受让标的股票数量受激励基金金额、员工出资、公司股票二级市场价格等因素影响，存在不确定性。各期股权激励计划的股票数量根据公司业绩表现及激励需求确定，单期股权激励子计划授予股票数量原则上不超过3%，若获得重大经营/科研成果、市场突破，或存在重大公司战略发展需求时，单期股权激励子计划授予总量可上调至不超过5%。

公司全部在有效期内的员工持股计划所持有的股票总数累计不超过公司股本总额的10%，单个员工通过全部在有效期内的员工持股计划所获股份权益对应的股票总数累计不超过公司股本总额的1%；非经股东会特别决议批准，任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票均不得超过公司股本总额的1%。

前述股本总额是指本计划经股东会批准时公司已发行的股本总额，若未来公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，标的股票数量应做相应的调整。

（二）股票数量分配

薪酬与考核委员会负责根据员工岗位职责、岗位目标和考核、岗位变动以及新引进人才情况，确定各期子计划的参与对象名单和分配比例，并提交董事会、股东会审议通过，方可实施。子计划实施期间参与对象资格或业绩情况发生变化的，由薪酬与考核委员会根据各期子计划的规定，确认其参与当期及后续子计划的资格、分配比例、权益行使及权益处置事项。董事会、股东会审议各期子计划时，关联人员应当回避表决。

五、时间安排

本计划旨在构建长期激励机制，调动核心人才积极性，鼓励核心人才长期服务公司，推动公司战略规划及长期经营目标的实现。本计划有效期为10年，自股东会审议通过本计划之日起计算。本计划有效期可视公司未来长期激励需求情况进行展期。

本计划的推出不构成具体实施员工持股计划或股权激励计划的承诺，公司将根据实际业绩情况及激励需求，在本计划有效期内不定期推出各期子计划方案。

各期子计划的有效期/存续期、锁定期/等待期、解锁/行权/归属期次均独立计算，不受已推出的其他子计划的影响。若子计划有效期/存续期超过本计划有效期的，本计划有效期自动顺延至最后一个子计划实施完成之日。

六、权益行使条件及流程

（一）考核要求

各期子计划应根据《指导意见》《管理办法》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件、《公司章程》及公司长期激励管理制度等的要求设置业绩考核及/或绩效考核，参与对象获授的标的股票需满足子计划当期对应的考核要求，公司方能按子计划规定的时间及期次为其办理解锁/归属/行权事宜。具体业绩考核目标根据有关规定及市场变化、公司战略发展需要，由各期子计划单独设定。

（二）异动处理

若公司或参与对象发生《指导意见》《管理办法》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、《公司章程》及公司长期激励管理制度中不得实施或参与员工持股计划及/或股权激励计划的情形时，应按照有关规定对实施中的子计划进行处置，且在前述情形消除前，公司或参与对象不得推出或参与下一期子计划。

若参与对象个人出现辞退、离职、退休或调离公司（含分公司及控股子公司）等异动情形的，由公司根据其参与的各期子计划草案的具体规定进行处置。

第五章 本计划的变更和终止

一、公司在股东会审议本计划之前拟变更、终止本计划的，需经董事会审议通过。本计划经股东会审议通过之后，由公司股东会授权董事会负责本计划的变更、终止。

二、因法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》调整导致无法继续按本计划的规定制订或实施子计划的，则公司可根据届时有效的法律法规要求对子计划草案进行适当调整。

第六章 附则

一、公司董事会与股东会审议通过本计划不意味着参与对象享有继续在上市公司及其下属分、子公司服务的权利，不构成上市公司及其下属分、子公司对员工聘用期限的承诺，上市公司及其下属分、子公司与参与对象的劳动关系或聘用关系，仍按上市公司及其下属分、子公司与参与对象签订的劳动合同或聘用合同执行。

二、公司实施本计划及项下各期子计划的财务、会计处理及税收等事项，按有关财务制度、会计准则、税务制度的规定执行；参与对象参与本计划及项下各期子计划所产生的税负按有关税务制度规定执行，由参与对象个人承担。

三、本计划中所称“以上”均含本数，“超过”均不含本数。

四、本计划由公司董事会负责解释，经公司股东会审议通过后生效。

中山联合光电科技股份有限公司董事会

2026年8月26日