



京东方科技集团股份有限公司  
2026 年限制性股票激励计划  
考核管理办法

二〇二六年三月

为保证京东方科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，激励公司任职的核心技术人员和管理骨干诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

### 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，保证股权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，进而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，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权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、考核范围

本办法适用于参与公司 2026 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括在公司（含分公司、控股子公司）任职的公司董事、董事会聘任的高级管理人员、公司内部科学家、副总裁、高级技术专家、总监、技术专家、中层管理人员、资深专业技术骨干、高级技术骨干。

### 四、考核机构

（一）董事会提名薪酬考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）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。

### 五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司业绩考核要求

本次授予的限制性股票考核年度为 2027-2029 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	解除比例	业绩考核目标
第一个解除限售期	34%	1.2026-2027年平均归母ROE不低于3.10%； 2.2027年毛利率高于对标企业75分位值；

		3.2027 年显示器件产品市场占有率排名第一； 4.以 2022-2024 年平均 AM-OLED 产品营业收入为基数，2027 年 AM-OLED 产品营业收入增长率不低于 10%； 5.2027 年创新业务专利保有量不低于 18,000 件。
第二个解除限售期	33%	1.2027-2028 年平均归母 ROE 不低于 3.40%； 2.2028 年毛利率高于对标企业 75 分位值； 3.2028 年显示器件产品市场占有率排名第一； 4.以 2022-2024 年平均 AM-OLED 产品营业收入为基数，2028 年 AM-OLED 产品营业收入增长率不低于 15%； 5.2028 年创新业务专利保有量不低于 19,000 件。
第三个解除限售期	33%	1.2028-2029 年平均归母 ROE 不低于 3.70%； 2.2029 年毛利率高于对标企业 75 分位值； 3.2029 年显示器件产品市场占有率排名第一； 4.以 2022-2024 年平均 AM-OLED 产品营业收入为基数，2029 年 AM-OLED 产品营业收入增长率不低于 20%； 5.2029 年创新业务专利保有量不低于 20,000 件。

注：

1.计算 ROE 指标时剔除股票增发等因素影响。

2.对标企业样本公司系选取 4 家国际知名同行业上市公司作为对标对象，具体如下：

证券代码	证券简称
034220.KS	LG DISPLAY
2409.TW	友达光电
3481.TW	群创光电
000050	深天马

3.市占率按照 LCD 与 OLED 整体出货量占全球出货量的比重计算。

4.创新业务专利包括 AM-OLED、传感业务、人工智能与大数据方向的专利。

## （二）个人层面考核要求

本计划限制性股票的解锁限售额度与个人绩效指标挂钩，按照公司内部发布的对各类激励对象的绩效考核办法分年进行考核，根据激励对象在考核年度的考核结果，原则上绩效评价结果划分为 S、A、B、C、D 五个档次，S、A、B 表示激励对象上一年度个人绩效考核“优良”，C 表示激励对象上一年度个人绩效考核“合格”，D 表示激励对象上一年度个人绩效考核“不合格”。绩效考核评价表适用于考核激励对象。

### 绩效考核结果表

绩效考核结果	S、A 或 B 级	C 级	D 级
标准系数	1	0.5	0

激励对象个人当年实际可解锁限售额度 = 标准系数 × 个人当年计划解锁额度。

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为 S、A 或 B 级，则激励对象可解锁限售额度 100%；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 C 级，激励对象可解锁限售额度 50%；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 D 级，激励对象不可解除限售，公司将按照本激励计划的规定，当年度激励对象未能解除限售的限制性股票由公司按授予价格与市场价格孰低回购注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划授予限制性股票的考核年度为 2027-2029 年三个会计年度。

### （二）考核次数

本次激励计划考核期间每年度一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在董事会提名薪酬考核委员会的指导下负责具体的考核工作，并出具绩效考核报告上交董事会提名薪酬考核委员会。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可在绩效考核申诉期内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会提名薪酬考核委员会申诉，董事会提名薪酬考核委员会需进行复核并确定最终考核结果或等级。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责解释及修改，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。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

（三）本办法与国资监管机构或其授权机构批复激励计划不一致的，以批复激励计划为准。

京东方科技集团股份有限公司

2026 年 3 月 31 日