惠州硕贝德无线科技股份有限公司

2026 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法

惠州硕贝德无线科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保实现公司发展战略和经营目标，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，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、法规和规范性文件以及《惠州硕贝德无线科技股份有限公司章程》的规定，制定了《惠州硕贝德无线科技股份有限公司 2026 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，结合公司实际情况，特制订《惠州硕贝德无线科技股份有限公司 2026 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本管理办法”）。

第一条 考核目的

制定本管理办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持“公正、公开、公平”的原则，严格按照本管理办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与公司业绩、个人业绩及贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本管理办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括公司（含子公司、分公司）董事、高级管理人员和核心骨干员工。

所有激励对象必须在公司授予权益时及本激励计划规定的考核期内与公司或子公司、分公司存在聘用关系、劳务关系或劳动关系。

第四条 考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织考核工作，并对激励对象的考核结果进行审查；

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，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考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 考核标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2027-2029 年 3 个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属/行权条件之一。各年度业绩考核目标如下：

归属/行权期	考核年度	业绩考核目标（Am）
第一个归属/行权期	2027 年	2027 年净利润不低于 2 亿元
第二个归属/行权期	2028 年	2028 年净利润不低于 3 亿元
第三个归属/行权期	2029 年	2029 年净利润不低于 4 亿元

注：1、上述“净利润”指经审计归属于上市公司股东的净利润并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划所产生的股份支付费用影响的数值，下同；

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

若本激励计划预留权益在 2027 年第三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留权益在 2027 年第三季度报告披露后授出，则预留部分的业绩考核目标如下：

归属/行权期	考核年度	业绩考核目标（Am）
第一个归属/行权期	2028 年	2028 年净利润不低于 3 亿元
第二个归属/行权期	2029 年	2029 年净利润不低于 4 亿元

按照以上业绩目标值，各期归属/行权比例与考核期业绩目标达成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

业绩目标达成率	公司层面归属/行权比例
P≥100%	100%
80%≤P＜100%	80%
P＜80%	0%

注：公司层面业绩目标达成率 P=各考核年度净利润 A÷公司业绩考核目标 Am。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际归属/行权的股份数量，具体如下：

个人目标达成率	个人层面归属/行权比例
S≥100%	100%
80%≤S＜100%	80%
S＜80%	0%

注：个人层面目标达成率 S=各考核年度个人绩效目标实现情况÷个人绩效考核目标

激励对象当期实际可归属/行权的限制性股票/股票期权数量=个人当期计划归属/行权的限制性股票/股票期权数量×公司层面可归属/行权比例×个人层面可归属/行权比例。

激励对象当期不能归属/行权或不能完全归属/行权部分的限制性股票/股票期权，进行作废失效/由公司注销，不可递延至下一年度。

第六条 考核年度与次数

本激励计划的考核年度为 2027 年-2029 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

第七条 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，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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 10 个工作日内向人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向公司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

1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新

记录，须由人力资源部、当事人签字确认。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

第八条 附则

（一）本管理办法由董事会负责制订、解释及修订。若本管理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）本管理办法自股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

惠州硕贝德无线科技股份有限公司董事会

2026 年 11 月 16 日