证券简称：硕贝德　　证券代码：300322

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）

惠州硕贝德无线科技股份有限公司

2026 年 11 月

声　明

本公司及董事会全体成员保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或权益归属/行使安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、本激励计划系依据《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等其他有关法律、法规、规范性文件，以及《惠州硕贝德无线科技股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为第二类限制性股票和股票期权。股票来源为惠州硕贝德无线科技股份有限公司（以下简称“公司”）从二级市场回购和/或向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票。

本激励计划拟向激励对象授予的股票权益数量为 696.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 46,003.8153 万股的 1.51%。其中首次授予 654.90 万股，占本计划授予总量的 94.09%，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.42%；预留授予 41.10 万股，占本计划授予总量的 5.91%，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.09%。具体如下：

第二类限制性股票激励计划：本激励计划拟授予的限制性股票数量为 348.00 万股。其中首次授予 327.45 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.71%；预留授予 20.55 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.04%。

股票期权激励计划：本激励计划拟授予的股票期权数量为 348.00 万份。其中首次授予 327.45 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.71%；预留授予 20.55 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.04%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

截至本激励计划草案公告日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划披露时公司股本总额的 20.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划所获授的本公司股票累计不超过本激励计划披露时公司股本总额的 1.00%。预留权益比例未超过本次股权激励计划拟授予权益数量的 20%。

三、本激励计划第二类限制性股票（含预留授予）的授予价格为 7.46 元/股，股票期权（含预留授予）的行权价格为 14.92 元/份。

在本激励计划草案披露日至激励对象完成股票期权行权或限制性股票归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格和限制性股票的授予价格将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

四、本激励计划的激励对象总人数为 220 人，包括本激励计划披露时在本公司（含子公司、分公司）任职的董事、高级管理人员和核心骨干员工。

预留授予的激励对象指本激励计划获得股东会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

五、本激励计划有效期自限制性股票授予之日或股票期权授权之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效和股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月。激励对象获授的权益（第二类限制性股票和股票期权）将按约定比例分次归属/行权，每次权益归属/行权以满足相应的归属/行权条件为前提条件。

六、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（二）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（三）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

七、参与本激励计划的激励对象不包括独立董事、单独或者合计持有上市公司 5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工（不含港澳台）。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）最近 12 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 12 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《中华人民共和国公司法》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）中国证监会认定的其他情形。

八、本激励计划资金来源为合法自筹资金，公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

九、本激励计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，经公司股东会审议通过后方可实施。

十、自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行首次授予，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的权益失效。根据《上市公司股权激励管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。预留部分由本激励计划经股东会审议通过后12个月内授出。

十一、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

目 录

第一章 释义 6
第二章 本激励计划的目的与原则 8
第三章 本激励计划的管理机构 9
第四章 激励对象的确定依据和范围 10
第五章 本激励计划的具体内容 12
第六章 本激励计划的实施程序 29
第七章 本激励计划的会计处理 33
第八章 公司/激励对象各自的权利义务 35
第九章 公司/激励对象发生异动的处理 37
第十章 附则 41

第一章 释义

公司、本公司	指	惠州硕贝德无线科技股份有限公司
本激励计划、本计划	指	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
第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分次获得并登记的本公司股票
股票期权	指	公司根据本激励计划规定授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买本公司一定数量股份的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票/股票期权的公司（含子公司、分公司）董事、高级管理人员和核心骨干员工
授予日、授权日	指	公司向激励对象授予限制性股票/股票期权的日期，授予日/授权日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股第二类限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票授予之日或股票期权授权之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效和股票期权全部行权或注销之日止
归属	指	第二类限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	本激励计划所设立的，激励对象为获得第二类限制性股票所需满足的获益条件
归属日	指	第二类限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
等待期	指	股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象按照本激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本激励计划，激励对象行使股票期权所必需满足的条件
外籍员工	指	外国籍员工，不含港澳台
《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》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》

《自律监管指南》	指	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
《公司章程》	指	《惠州硕贝德无线科技股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
元、万元	指	人民币元、万元

注：1、如无特殊说明，本激励计划引用数据指合并报表口径的财务数据或根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本激励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，是由于四舍五入所造成。

第二章 本激励计划的目的与原则

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《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订、修订本激励计划并报董事会审议。董事会审议通过激励计划后，报股东会审议。董事会可以在股东会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。董事会薪酬与考核委员会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。

四、公司在股东会审议通过本激励计划之前或之后对其进行变更的，董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

五、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议，董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，董事会薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。

六、激励对象获授的限制性股票/股票期权在归属/行权前，董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象归属/行权条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划涉及的激励对象为公司（含子公司、分公司）董事、高级管理人员和核心骨干员工。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划的激励对象共计 220 人，包括：

1、公司（含子公司、分公司）董事、高级管理人员；

2、公司核心骨干人员。

以上激励对象中，不包括独立董事、单独或者合计持有上市公司 5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工（不含港澳台）。所有激励对象必须在公司授予权益时和本激励计划规定的考核期内与公司（含子公司、分公司）存在聘用关系、劳务关系或劳动关系。

预留授予部分的激励对象将由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定。经董事会提出、薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司将在内部公示激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

（二）激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的；

3、最近 12 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的；

4、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；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

三、激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，在召开股东会前，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东会审议本激励计划前 5 日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司董事会薪酬与考核委员会核实。

第五章 本激励计划的具体内容

本激励计划包括第二类限制性股票激励计划和股票期权激励计划两部分。

本激励计划拟向激励对象授予的股票权益（第二类限制性股票和股票期权）数量为 696 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 46,003.8153 万股的 1.51%。其中首次授予 654.90 万股，占本计划授予总量的 94.09%，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.42%；预留授予 41.10 万股，占本计划授予总量的 5.91%，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.09%。具体如下：

一、第二类限制性股票激励计划

（一）股票来源

本激励计划涉及的第二类限制性股票来源为公司从二级市场回购和/或向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票。

（二）拟授予数量及分配情况

本激励计划拟授予的限制性股票数量为 348.00 万股。其中首次授予 327.45 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.71%；预留授予 20.55 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.04%。

本激励计划授予的第二类限制性股票在各激励对象间的分配情况如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占本激励计划授予的限制性股票总数的比例（%）	占本激励计划披露日公司总股本的比例（%）
1	黄刚	中国	董事、副总经理、董事会秘书	7.80	2.24%	0.02%
2	俞斌	中国	职工代表董事、副总经理	7.80	2.24%	0.02%
3	陈忠琪	中国	董事、副总经理、财务负责人	7.80	2.24%	0.02%
4	其他骨干员工（217 人）			304.05	87.37%	0.66%
5	预留部分			20.55	5.91%	0.04%
合计				348.00	100.00%	0.76%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划所获授的本公司股票累计不超过本激励计划披露时公司股本总额的 1.00%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划披露时公司股本总额的 20.00%；

2、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（三）有效期、授予日、归属安排和禁售期

1、有效期

第二类限制性股票激励计划有效期自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

2、授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向激励对象首次授予限制性股票，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。预留部分由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内授出。

3、归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予日起 12 个月后，且在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得归属：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

（3）自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日至依法披露之日；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属期间另有规定的，则以相关规定为准。

在本计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象归属限制性股票时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

本激励计划首次授予的第二类限制性股票的归属安排如下：

归属安排	归属时间	可归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起 15 个月后的首个交易日至首次授予之日起 27 个月内的最后一个交易日止	1/3

第二个归属期	自首次授予之日起 27 个月后的首个交易日至首次授予之日起 39 个月内的最后一个交易日止	1/3
第三个归属期	自首次授予之日起 39 个月后的首个交易日至首次授予之日起 51 个月内的最后一个交易日止	1/3

若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于 2027 年第三季度报告披露前授予，则预留授予的第二类限制性股票的归属安排与首次授予保持一致。若预留授予部分在 2027 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的第二类限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	可归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起 15 个月后的首个交易日至预留授予之日起 27 个月内的最后一个交易日止	1/2
第二个归属期	自预留授予之日起 27 个月后的首个交易日至预留授予之日起 39 个月内的最后一个交易日止	1/2

激励对象根据本计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务。若届时归属条件未成就的限制性股票，由公司按本计划规定作废失效。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

4、禁售期

禁售期是指激励对象的限制性股票已达成归属条件，但限制其售出的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

（四）授予价格及确定方法

1、授予价格

本激励计划第二类限制性股票的授予价格（含预留授予）为 7.46 元/股，即

满足归属条件后，激励对象可以以每股 7.46 元的价格购买公司股票。

2、授予价格的确定方法

本激励计划第二类限制性股票的授予价格不得低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）的 50%，为 7.05 元/股；

（2）本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）的 50%，为 7.46 元/股。

（五）授予与归属条件

1、授予条件

只有在同时满足下列条件时，激励对象才能获授限制性股票：

（1）公司未发生以下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生以下任一情形：

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近 12 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；

④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；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥中国证监会认定的其他情形。

2、归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下条件方可分批次办理归属事宜：

（1）公司未发生以下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生以下任一情形：

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近 12 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；

④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；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（3）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条件之一。各年度业绩考核目标如下：

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

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

（4）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的股份数量，具体如下：

个人目标达成率	个人层面归属比例
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的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的限

制性股票数量×公司层面可归属比例×个人层面可归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票不能归属或不能完全归属的，不能归属的第二类限制性股票作废失效，不可递延至下一年度。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核体系的设定符合《管理办法》等法律、法规和《公司章程》的有关规定，分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为归属于上市公司股东的净利润，上述指标作为公司核心财务指标，能够较好反映公司的经营情况、盈利情况和企业成长性。该指标设定是结合了公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素，具有一定挑战性。

除公司层面业绩考核外，公司还设置个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象的年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

（六）调整方法和程序

1、限制性股票数量的调整方法

在本激励计划草案公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票授予/归属数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$Q=Q_0\times(1+n)$

其中：Q_0为调整前的限制性股票授予/归属数量；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

（2）配股

$Q=Q_0\times P_1\times(1+n)\div(P_1+P_2\times n)$

其中：Q_0为调整前的限制性股票授予/归属数量；P_1为股权登记日当日收盘

价；P_2为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

（3）缩股

Q＝Q_0×n

其中：Q_0为调整前的限制性股票授予/归属数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

（4）增发、派息

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

2、限制性股票授予价格的调整方法

在本激励计划草案公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事项，限制性股票授予价格将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

P＝P_0÷（1＋n）

其中：P_0为调整前的授予价格；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P 为调整后的授予价格。

（2）配股

P＝P_0×（P_1＋P_2×n）÷[P_1×（1＋n）]

其中：P_0为调整前的授予价格；P_1为股权登记日当日收盘价；P_2为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P 为调整后的授予价格。

（3）缩股

P＝P_0÷n

其中：P_0为调整前的授予价格；n 为缩股比例；P 为调整后的授予价格。

（4）派息

P＝P_0-V

其中：P_0为调整前的授予价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的授予价格。经派息调整后，P 仍须大于 1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

3、限制性股票调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向公司出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

二、股票期权激励计划

（一）股票来源

股票期权激励计划涉及的股票来源为公司从二级市场回购和/或向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票。

（二）拟授予数量及分配情况

本激励计划拟授予的股票期权数量为 348.00 万份。其中首次授予 327.45 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.71%；预留授予 20.55 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.04%。

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授的股票期权数量（万份）	占本激励计划授予的股票期权总数的比例（%）	占本激励计划披露日公司总股本的比例（%）
1	黄刚	中国	董事、副总经理、董事会秘书	7.80	2.24%	0.02%
2	俞斌	中国	职工代表董事、副总经理	7.80	2.24%	0.02%
3	陈忠琪	中国	董事、副总经理、财务负责人	7.80	2.24%	0.02%
4	其他骨干员工（217 人）			304.05	87.37%	0.66%
5	预留部分			20.55	5.91%	0.04%
合计				348.00	100.00%	0.76%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划所获授的本公司股票累计不超过本激励计划披露时公司股本总额的 1.00%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划披露时公司股本总额的 20.00%；

2、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（三）有效期、授权日、等待期、可行权日、行权安排和禁售期

1、有效期

本股票期权激励计划有效期自股票期权授权之日起至激励对象获授的股票

期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

2、授权日

授权日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授权日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向激励对象首次授予股票期权，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的权益失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。预留部分由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内授出。

3、等待期

本激励计划的等待期指股票期权授权后至首个股票期权可行权日之间的时间。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

4、可行权日、行权安排

本激励计划授予的股票期权自授权日起 12 个月后，且在激励对象满足相应行权条件后按约定比例分次行权。行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

（3）自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日至依法披露之日；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权的期间另有规定的，则以相关规定为准。

在本计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象行权时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

本激励计划首次授予的股票期权的行权安排如下：

行权安排	行权时间	可行权比例
第一个行权期	自首次授权之日起 15 个月后的首个交易日至首次授权之日起 27 个月内的最后一个交易日止	1/3
第二个行权期	自首次授权之日起 27 个月后的首个交易日至首次授权之日起 39 个月内的最后一个交易日止	1/3
第三个行权期	自首次授权之日起 39 个月后的首个交易日至首次授权之日起 51 个月内的最后一个交易日止	1/3

若本激励计划预留授予的股票期权于 2027 年第三季度报告披露前授予，则预留授予的股票期权行权安排与首次授予保持一致。若预留授予部分在 2027 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	可行权比例
第一个行权期	自预留授权之日起 15 个月后的首个交易日至预留授权之日起 27 个月内的最后一个交易日止	1/2
第二个行权期	自预留授权之日起 27 个月后的首个交易日至预留授权之日起 39 个月内的最后一个交易日止	1/2

当期行权条件未成就的股票期权不得行权或递延至下期行权，由公司予以注销。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，由公司予以注销。

5、禁售期

禁售期是指对激励对象所获授股票期权行权后，但限制其售出的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

（四）行权价格及确定方法

1、行权价格

本激励计划股票期权的行权价格（含预留授予）为 14.92 元/份，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以每股 14.92 元的价

格购买 1 股公司股票的权利。

2、行权价格的确定方法

本激励计划股票期权的行权价格不得低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量），为 14.09 元/股；

（2）本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量），为 14.92 元/股。

（五）授权与行权条件

1、授权条件

只有在同时满足下列条件时，激励对象才能获授股票期权：

（1）公司未发生以下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生以下任一情形：

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近 12 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；

④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；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥中国证监会认定的其他情形。

2、行权条件

行权期内，同时满足以下条件，激励对象获授的股票期权方可办理行权：

（1）公司未发生以下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生以下任一情形：

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近 12 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；

④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；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权由公司注销；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

（3）公司层面业绩考核要求

本计划的考核年度为 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行权条件之一。各年度业绩考核目标

如下：

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

若本激励计划预留股票期权在 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。

若本激励计划预留股票期权在 2027 年第三季度报告披露后授出，则预留部分各行权期的业绩考核目标如下：

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

（4）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行权的比例，具体如下：

个人目标达成率	个人层面行权比例
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行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×公司层面可行权比例×个人层面可行权比例。

激励对象当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核体系的设定符合《管理办法》等法律、法规和《公司章程》的有关规定，分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为归属于上市公司股东的净利润，上述指标作为公司核心财务指标，能够较好反映公司的经营情况、盈利情况和企业成长性。该指标设定是结合了公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素，具有一定挑战性。

除公司层面业绩考核外，公司还设置个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象的年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

（六）调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

在本激励计划草案公告日至激励对象行权前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，行权数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$Q=Q_0\times(1+n)$

其中：Q_0为调整前的股票期权数量；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q 为调整后的股票期权数量。

（2）配股

$Q=Q_0\times P_1\times(1+n)\div(P_1+P_2\times n)$

其中：Q_0为调整前的股票期权数量；P_1为股权登记日当日收盘价；P_2为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q 为调整后的股票期权数量。

（3）缩股

$Q=Q_0\times n$

其中：Q_0为调整前的股票期权数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的股票期权数量。

（4）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

2、股票期权行权价格的调整方法

在本激励计划草案公告日至激励对象行权前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事项，股票期权行权价格将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

P＝P_0÷（1＋n）

其中：P_0为调整前的行权价格；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P 为调整后的行权价格。

（2）配股

P＝P_0×（P_1＋P_2×n）÷[P_1×（1＋n）]

其中：P_0为调整前的行权价格；P_1为股权登记日当日收盘价；P_2为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P 为调整后的行权价格。

（3）缩股

P＝P_0÷n

其中：P_0为调整前的行权价格；n 为缩股比例；P 为调整后的行权价格。

（4）派息

P＝P_0-V

其中：P_0为调整前的行权价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的行权价格。经派息调整后，P 仍须大于 1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

3、股票期权激励计划调整的程序

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司

应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

第六章 本激励计划的实施程序

一、本激励计划生效程序

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

（二）公司董事会依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东会审议；同时提请股东会授权，负责实施股票期权的授予、行权、注销及第二类限制性股票的授予、归属、作废失效、办理有关登记等工作。

（三）董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

（四）本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于 10 天）。董事会薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前五日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单的审核意见及公示情况的说明。

（五）股东会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。公司股东会审议本激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

（六）公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前 6 个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

（七）本激励计划经公司股东会审议通过，且达到本激励计划规定的授予/授权条件时，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票与股票期权。经股东会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、归属和股票期权的授予、行权等

事宜。

二、本激励计划的授予程序

（一）股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《股权激励计划授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。董事会薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

（三）公司董事会薪酬与考核委员会应当对授予日/授权日、激励对象名单进行核实并发表意见。

（四）公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，董事会薪酬与考核委员会、律师事务所应当同时发表明确意见。

（五）自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的权益失效，自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。

三、限制性股票的归属程序

（一）公司董事会应当在限制性股票归属前，就本激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，董事会薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见，律师事务所应当对激励对象归属的条件是否成就出具法律意见。

（二）对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，对于未满足归属条件的激励对象，当期对应的限制性股票取消归属，并作废失效。公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告董事会薪酬与考核委员会、律师事务所意见及相关实施情况。

（三）公司办理限制性股票的归属事宜前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理股份归属事宜。

四、股票期权的行权程序

（一）股票期权行权前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益

的条件是否成就进行审议，董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见书

（二）对于满足行权条件的激励对象，由公司办理行权事宜，对于未满足行权条件的激励对象，当期对应的股票期权不得行权或递延至下期行权，公司应当注销未满足行权条件的股票期权。

（三）股票期权行权前，公司应向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理股份登记事宜。

（四）公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

五、本激励计划的变更程序

（一）公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

（二）公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东会审议决定，且不得包括下列情形：

1、导致提前归属/加速行权的情形；

2、降低授予/行权价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、配股、派息等原因导致降低授予/行权价格情形除外）。

（三）公司应及时披露变更原因及内容，公司董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

六、本激励计划的终止程序

（一）公司在股东会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

（二）公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东会审议决定。

（三）律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《管理办法》及

相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（四）本激励计划终止时，尚未归属的限制性股票予以作废失效，尚未行权的股票期权予以注销。

第七章　本激励计划的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在授予日至归属/行权日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属/行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属/行权的权益数量，并按照权益授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司选择 Black—Scholes 模型计算第二类限制性股票和股票期权的公允价值，并于草案公告日用该模型对授予的限制性股票和股票期权的公允价值进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

1、标的股价：13.85 元/股（假设为授予日收盘价）

2、有效期：15 个月、27 个月、39 个月（授予日至每期首个归属日的期限）

3、历史波动率：30.91%、34.74%、32.13%（分别采用创业板综指最近 15 个月、27 个月、39 个月的年化波动率）

4、无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）

二、预计本激励计划实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日第二类限制性股票和股票期权的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属/行权安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予对各期会计成本的影响如下表所示（假设授予日为 2026 年 12 月初）：

权益工具	首次授予数量（万股/万份）	预计摊销的总费用（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）	2028 年（万元）	2029 年（万元）	2030 年（万元）
限制性股票	327.45	2,277.82	96.51	1,158.16	679.90	302.27	40.98
股票期权	327.45	820.70	31.49	377.88	262.69	130.53	18.12
合计	654.90	3,098.52	128.00	1,536.04	942.59	432.80	59.10

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授予日、授予/行权价

格和归属/行权数量相关，激励对象在归属/行权前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属/行权数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响；

2、上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准；

3、上述测算部分不包含预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

以公司目前信息初步估计，相关权益费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑到本激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，并有效激发管理团队的积极性，提高经营效率，为公司带来更高的经营业绩和内在价值。

第八章 公司/激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

（一）公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未成就归属/行权条件，公司将对激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属并作废失效、对已获授但尚未行权的股票期权进行注销。

（二）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

（三）公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

（四）公司应当根据本激励计划及中国证监会、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司等有关规定，积极配合满足归属/行权条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属或股票期权的行权事宜。但若因中国证监会、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司的原因造成激励对象未能归属/行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（五）若激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属并作废失效或注销激励对象已获授但尚未行权的股票期权。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

（六）公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

（七）法律、法规规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

（二）激励对象的资金来源为激励对象合法自筹资金。

（三）激励对象获授的权益在归属/行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

（四）激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

（五）激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或权益归属/行权安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

（六）股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署《股权激励计划授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

（七）激励对象承诺，若在本计划实施过程中，出现《管理办法》第八条所规定的不能成为激励对象情形的，自不能成为激励对象年度起将放弃参与本计划的权利，并不向公司主张任何补偿；激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属并作废失效，已获授但尚未行权的股票期权进行注销。

（八）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第九章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的情形的；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

1、公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

（三）若公司出现下列情形之一，由公司股东会决定本激励计划是否做出相应变更或调整：

1、公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

（四）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合股票期权/限制性股票授权/授予条件或行权/归属安排的，未授予的股票期权/限制性股票不得授予；已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销处理。激励对象获授股票期权/限制性股票已行权/归属的，应当返还其已获授权益，董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，其已行权的

股票期权继续有效，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；已归属的第二类限制性股票继续有效，已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月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；

4、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；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生正常职务变更，但仍在公司（含子公司、分公司）内任职的，其获授的权益将按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

2、激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司（含子公司、分公司）解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；已归属的第二类限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

（三）激励对象离职

激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议、公司辞退等，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；已归属的第二类限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：

违反了与公司签订的劳动合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；违反了居住国家或地区或所在地国家或地区的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况等；从公司以外公司或个人处收取报酬，且未提前向公司披露

等。

（四）激励对象退休

1、若激励对象退休后，公司继续返聘且返聘岗位仍属激励范围内的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权可按照返聘岗位对相应数量的权益进行行权；已归属的第二类限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的第二类限制性股票可按照返聘岗位对相应数量的权益进行归属。

2、激励对象因退休而不再在公司任职的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；已归属的第二类限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

（五）激励对象因丧失劳动能力而离职

1、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核结果不再纳入行权条件；已归属的第二类限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的第二类限制性股票按照本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核结果不再纳入归属条件。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；已归属的第二类限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

（六）激励对象身故

1、激励对象因执行职务身故的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权按照身故前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件；已归属的第二类限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的第二类限制性股票按照身故前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件。

2、激励对象因其他原因身故的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；已归属的第二类限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

（七）激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励

对象未留在公司（含分公司）或者公司其他控股子公司任职的，激励对象已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；已归属的第二类限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

（八）本激励计划未规定的其他情况由公司董事会认定，并确定处理方式。

三、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本计划及/或双方签订的《股权激励计划授予协议书》所发生的或与本计划及/或《股权激励计划授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼。

第十章 附则

一、本激励计划在公司股东会审议通过后生效实施。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

三、在本激励计划有效期内，如与国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度执行或调整。本激励计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。

惠州硕贝德无线科技股份有限公司董事会

2026 年 11 月 16 日