

宁波波导股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

宁波波导股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司长效激励机制，有效吸引和留住优秀人才，充分调动公司（含子公司、孙公司）董事、高级管理人员及骨干（研发、营销、管理）人员的积极性，公司拟实施2026年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权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、法规和规范性文件，以及《公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司长效激励机制，有效吸引和留住优秀人才，充分调动公司（含子公司、孙公司）董事、高级管理人员及骨干（研发、营销、管理）人员的积极性。

二、考核原则

考核评价必须坚持公平、公正、公开的原则，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，从而提高公司业绩，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本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，为公司（含子公司、孙公司）董事、高级管理人员及骨干（研发、营销、管理）人员。

四、考核机构

（一）公司董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作。

（二）公司及下属各子公司、孙公司人力资源部门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）公司及下属各子公司、孙公司的人力资源部门、财务管理部门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。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2026-2027 年，分年度对上市公司、各子公司、孙公司的业绩进行考核，以达到上市公司、各子公司、孙公司的业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件，各年度业绩考核目标如下：

1、上市公司

上市公司宁波波导股份有限公司各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	需同时满足以下条件： 1、以 2024、2025 年净利润的平均值为基数，公司 2026 年净利润增长率不低于 10%，且公司 2026 年净利润不低于 2025 年净利润。 2、以 2024、2025 年营业收入的平均值为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 10%，且公司 2026 年营业收入不低于 2025 年营业收入。
第二个解除限售期	需同时满足以下条件： 1、以 2025、2026 年净利润的平均值为基数，公司 2027 年净利润增长率不低于 10%，且公司 2027 年净利润不低于 2026 年净利润。 2、以 2025、2026 年营业收入的平均值为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 10%，且公司 2027 年营业收入不低于 2026 年营业收入。

注：（1）上述指标均以经审计的合并报表所载数据为计算依据，其中“净利润”是指剔除公司及子、孙公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划（如有）相关的股份支付费用影响后的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润；如某个考核年度“净利润”对应的考核基数为负值，则相应考核年度考核“净利润”的减亏比例。

（2）上述“营业收入”为经审计的扣除与主营业务无关的业务收入和不具备商业实质的收入后的营业收入。

2、子公司宁波波导易联电子有限公司

子公司宁波波导易联电子有限公司（以下简称“波导易联”）各年度业绩考

核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	需同时满足以下条件： 1、以 2024、2025 年净利润的平均值为基数，波导易联 2026 年净利润增长率不低于 10%，且波导易联 2026 年净利润不低于 2025 年净利润。 2、以 2024、2025 年营业收入的平均值为基数，波导易联 2026 年营业收入增长率不低于 10%，且波导易联 2026 年营业收入不低于 2025 年营业收入。
第二个解除限售期	需同时满足以下条件： 1、以 2025、2026 年净利润的平均值为基数，波导易联 2027 年净利润增长率不低于 10%，且波导易联 2027 年净利润不低于 2026 年净利润。 2、以 2025、2026 年营业收入的平均值为基数，波导易联 2027 年营业收入增长率不低于 10%，且波导易联 2027 年营业收入不低于 2026 年营业收入。

3、子公司深圳波导智慧科技有限公司

子公司深圳波导智慧科技有限公司（以下简称“波导智慧”）各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	需同时满足以下条件： 1、以 2024、2025 年净利润的平均值为基数，波导智慧 2026 年净利润增长率不低于 10%，且波导智慧 2026 年净利润不低于 2025 年净利润。 2、以 2024、2025 年营业收入的平均值为基数，波导智慧 2026 年营业收入增长率不低于 10%，且波导智慧 2026 年营业收入不低于 2025 年营业收入。
第二个解除限售期	需同时满足以下条件： 1、以 2025、2026 年净利润的平均值为基数，波导智慧 2027 年净利润增长率不低于 10%，且波导智慧 2027 年净利润不低于 2026 年净利润。 2、以 2025、2026 年营业收入的平均值为基数，波导智慧 2027 年营业收入增长率不低于 10%，且波导智慧 2027 年营业收入不低于 2026 年营业收入。

4、子公司宁波波导创欣智控技术有限公司

子公司宁波波导创欣智控技术有限公司（以下简称“波导创欣”）各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	需同时满足以下条件： 1、以 2024、2025 年净利润的平均值为基数，波导创欣 2026 年净利润增长率不低于 10%，且波导创欣 2026 年净利润不低于 2025 年净利润。 2、以 2024、2025 年营业收入的平均值为基数，波导创欣 2026 年营业收入增长率不低于 10%，且波导创欣 2026 年营业收入不低于 2025 年营业收入。
第二个解除限售期	需同时满足以下条件： 1、以 2025、2026 年净利润的平均值为基数，波导创欣 2027 年净利润增长率不低于 10%，且波导创欣 2027 年净利润不低于 2026 年净利润。 2、以 2025、2026 年营业收入的平均值为基数，波导创欣 2027 年营业收入增长率不低于 10%，且波导创欣 2027 年营业收入不低于 2026 年营业收入。

5、孙公司重庆赛丰基业科技有限公司

孙公司重庆赛丰基业科技有限公司（以下简称“重庆赛丰”）各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	需同时满足以下条件： 1、以 2024、2025 年净利润的平均值为基数，重庆赛丰 2026 年净利润增长率不低于 10%，且重庆赛丰 2026 年净利润不低于 2025 年净利润。 2、以 2024、2025 年营业收入的平均值为基数，重庆赛丰 2026 年营业收入增长率不低于 10%，且重庆赛丰 2026 年营业收入不低于 2025 年营业收入。
第二个解除限售期	需同时满足以下条件： 1、以 2025、2026 年净利润的平均值为基数，重庆赛丰 2027 年净利润增长率不低于 10%，且重庆赛丰 2027 年净利润不低于 2026 年净利润。 2、以 2025、2026 年营业收入的平均值为基数，重庆赛丰 2027 年营业收入增长率不低于 10%，且重庆赛丰 2027 年营业收入不低于 2026 年营业收入。

各子公司/孙公司同时考核各自的“营业收入”和“净利润”，其中“营业收入”是指相应子公司/孙公司扣除与主营业务无关的业务收入和不具备商业实质的收入后的营业收入；“净利润”是指相应子公司/孙公司剔除有效期内所有股权激励计划及员工持股计划（如有）相关的股份支付费用影响后的归属于上市公司股

东的扣除非经常性损益的净利润；如某个考核年度“净利润”对应的考核基数为负值，则相应考核年度考核“净利润”的减亏比例。

本激励计划公司层面业绩考核遵循“按激励对象所属公司考核相应公司的业绩”原则：上市母公司的激励对象，对应考核上市公司的业绩；子公司的激励对象，考核其所属子公司的业绩；孙公司的激励对象，考核其所属孙公司的业绩。公司总经理方孝生同时兼任波导易联的总经理，根据公司实际情况，其公司层面业绩考核按子公司波导易联的业绩考核要求进行考核。

各解除限售期内，若达到上述业绩考核条件，则相应的激励对象按照本激励计划规定比例解除限售。若未达到上述业绩考核条件，则相应的激励对象对应考核年度已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期定期存款利息之和回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量同时与考核年度的个人绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

个人绩效考核结果	A\B\C	D\E
个人层面解除限售比例	100%	0%

当激励对象所属公司（上市公司、子公司或孙公司）的业绩考核达标时，相应激励对象个人当年实际解除限售数量=个人当年计划可解除限售数量×个人层面解除限售比例。

激励对象按照个人当年实际可解除限售数量解除限售，因个人绩效考核导致考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为2026-2027年两个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司（上市公司、子公司或孙公司）业绩情况，确认公司（上市公司、子公司或孙公司）业绩考核指标完成情况。

公司及下属各子公司、孙公司人力资源部门在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下，进行激励对象个人绩效考核的具体实施工作；各子公司、孙公司的激

励对象的个人绩效考核工作由其所在子公司、孙公司人力资源部门在上市母公司人力资源部门的指导下具体组织执行，经所在子公司总经理审核后，上报上市母公司人力资源部门审核、备案。上市母公司人力资源部门上报公司董事会薪酬与考核委员会；公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核最终报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

八、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，薪酬与考核委员会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。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

（二）为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束十年后由证券部负责统一销毁。

十、附则

（一）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。

宁波波导股份有限公司董事会
2026年8月25日