

**海能达通信股份有限公司**

**2026 年限制性股票与股票期权激励计划**

**实施考核管理办法**

二〇二六年九月

## 第一章 总则

第一条 为保证海能达通信股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，建立、健全公司激励与约束机制，客观、公正地评价激励对象的工作绩效，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、规范性文件及《公司章程》《海能达通信股份有限公司 2026 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于本激励计划确定的所有激励对象，包括公司部分董事、高级管理人员以及公司董事会认为需要进行激励的核心技术（业务）骨干（含控股子公司）。

第三条 考核工作坚持依法合规、客观公正、公开透明、激励与约束相结合的原则，考核结果与股票期权行权、限制性股票解除限售直接挂钩。

## 第二章 考核机构与职责

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是考核工作的领导机构，负责审议考核办法、审定考核结果，并对考核工作进行监督。

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责考核工作的具体组织实施，收集、汇总考核数据，提出考核结果并审定。

第六条 公司财务部等相关部门负责提供考核所需的财务数据及相关资料，并对其真实性和准确性负责。

第七条 公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并作出决议。

## 第三章 公司层面业绩考核

第八条 本激励计划授予的限制性股票与股票期权，在行权期/解除限售期对应的会计年度中，分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象行权/解除限售的条件之一。各年度业绩考核目标如下：

| 行权/解除限售期     | 业绩考核目标                 |
|--------------|------------------------|
| 首次授予第一个行权/解除 | 2026 年度扣非净利润不低于 4.0 亿元 |

|                 |                        |
|-----------------|------------------------|
| 限售期             |                        |
| 首次授予第二个行权/解除限售期 | 2027 年度扣非净利润不低于 5.0 亿元 |
| 首次授予第三个行权/解除限售期 | 2028 年度扣非净利润不低于 6.0 亿元 |
| 预留部分第一个行权/解除限售期 | 2027 年度扣非净利润不低于 5.0 亿元 |
| 预留部分第二个行权/解除限售期 | 2028 年度扣非净利润不低于 6.0 亿元 |

上述“扣非净利润”指经审计的合并财务报表中扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润，并剔除本次及其他股权激励计划产生的股份支付费用影响的数值。若预留部分限制性股票/股票期权在 2027 年 9 月 30 日前完成授予，预留部分限制性股票/股票期权的各年度业绩考核目标如上所示，若在 2027 年 9 月 30 日之后授予的，则不能以 2027 年业绩作为预留部分考核期。

第九条 公司层面行权/解除限售比例根据考核年度业绩目标完成情况确定：考核年度扣非净利润达到本激励计划规定的业绩考核目标的，公司层面行权/解除限售比例为 100%；未达到业绩考核目标的，激励对象当期计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销，当期计划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中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

#### 第四章 个人层面绩效考核

第十条 公司年度考核结果采用等级制，等级分为 S、A、B、C、D 五个等级。个人层面考核系数如下：

| 等级        | S    | A    | B    | C  | D  |
|-----------|------|------|------|----|----|
| 行权/解除限售比例 | 100% | 100% | 100% | 0% | 0% |

第十一条 在公司层面业绩考核达标的前提下，激励对象个人考核结果为 B 及以上（含 B）的，可按 100%的比例行权/解除限售；考核结果为 C、D 的，不得行权/解除限售，其当年对应的股票期权由公司注销，对应的限制性股票由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

激励对象所在一级部门在公司的年度考核低于公司规定的基础目标的，该激励对象个人考核结果须为 A 及以上（含 A）方可行权/解除限售，A 以下不得行权/解除限售。预留部分权益的公司层面及个人层面考核要求与首次授予部分一致。

第十二条 激励对象当期实际行权/解除限售数量＝当期计划行权/解除限售数量×公司层面行权/解除限售比例×个人层面考核系数。

## 第五章 考核程序与结果应用

第十三条 考核期间为公历年度，即每年 1 月 1 日至 12 月 31 日。每个考核年度结束后，由董事会薪酬与考核委员会组织财务部等相关部门依据经审计的财务数据及绩效考核结果，计算公司层面业绩考核结果和个人层面考核结果，并由董事会薪酬与考核委员会审定。

第十四条 考核结果作为股票期权行权、限制性股票解除限售的依据。董事会根据审定的考核结果，审议确定符合行权/解除限售条件的激励对象名单及可行权/解除限售数量，并按相关规定履行信息披露义务。

第十五条 对未达到行权/解除限售条件的股票期权和限制性股票，由公司分别注销和按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

## 第六章 附则

第十六条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释和修订。

第十七条 本办法如与法律、法规、规范性文件或《公司章程》的规定不一致的，以法律、法规、规范性文件或《公司章程》的规定为准。

第十八条 本办法经公司股东会审议通过后生效，与本激励计划同步实施。

海能达通信股份有限公司董事会

2026 年 9 月 24 日