

超讯通信股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

超讯通信股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现。按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施 2022 年股票期权激励计划。

为保证公司 2022 年股票期权激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，现根据《公司法》《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》《2022 年股票期权激励计划（草案）》的相关规定，特制定公司《2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司激励约束机制，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于公司本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司（含分子公司）任职的董事、高级管理人员及核心管理人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织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。

(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

本激励计划股票期权的行权考核年度为 2022 年-2024 年三个会计年度，每个会计年度对公司层面的业绩指标完成情况进行一次考核，作为激励对象当期的行权条件之一。

本激励计划首次授予股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	公司需要满足下列两个条件之一： 1、公司 2022 年营业收入不低于 21 亿元； 2、公司 2022 年净利润不低于 0.5 亿元。
第二个行权期	公司需要满足下列两个条件之一： 1、公司 2023 年营业收入不低于 25 亿元； 2、公司 2023 年净利润不低于 1 亿元。
第三个行权期	公司需要满足下列两个条件之一： 1、公司 2024 年营业收入不低于 35 亿元； 2、公司 2024 年净利润不低于 2 亿元。

注：上述“净利润”是指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/员工持股计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据，下同。

若预留部分的股票期权在 2022 年三季度报披露前授予，则考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分的股票期权在 2022 年三季度报披露后授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	公司需要满足下列两个条件之一： 1、公司 2023 年营业收入不低于 25 亿元； 2、公司 2023 年净利润不低于 1 亿元。
第二个行权期	公司需要满足下列两个条件之一： 1、公司 2024 年营业收入不低于 35 亿元； 2、公司 2024 年净利润不低于 2 亿元。

(二) 个人层面业绩考核

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施：

考核等级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面标准系数	100%		80%	0

激励对象个人各考核年度实际行权额度 = 个人各考核年度计划行权额度 × 公司层面行权标准系数 × 个人层面标准系数。

激励对象考核当年不得行权的股票期权，将由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划的考核期间为 2022-2024 年三个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划股票期权行权期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果反馈

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、考核结果的管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自激励计划生效后实施。

超讯通信股份有限公司董事会

2022 年 9 月 27 日