

天津七一二通信广播股份有限公司

2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证天津七一二通信广播股份有限公司（以下简称“公司”）股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司中长期激励与约束机制，倡导公司与管理层及核心骨干共同持续发展的理念，充分调动公司董事、高级管理人员、其他高层管理人员、管理类骨干人员、专业技术类骨干人员以及经公司董事会认定的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的骨干人员的积极性，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象勤勉尽责地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

(一) 公司考核：考核公司是否达到《天津七一二通信广播股份有限公司 2023 年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“激励计划”)规定的业绩条件。

(二) 激励对象考核：主要考核经激励计划确定的所有激励对象的绩效结果，激励对象包括上市公司(含全资及控股公司)董事(不含独立董事以及外部董事)、高级管理人员、其他高层管理人员、管理类骨干人员、专业技术类骨干人员以及董事会认为需要以此方式激励的其他核心骨干人员。

四、管理机构与职责

(一) 董事会是激励计划的执行管理机构，董事会下设的薪酬与考核委员会负责审核各项考核工作。

(二) 中长期激励工作组负责组织开展激励计划的考核工作。

(三) 运营管理部负责组织开展公司的业绩考核工作。

(四) 公司人力资源部负责组织各级机构的人力相关部门开展本机构激励对象的绩效考核工作。

五、公司业绩考核

公司业绩表现是决定股票期权是否行权、每年行权额度的关键，激励计划对公司业绩的考核要求具体如下：

(一) 考核评价指标及标准

激励计划的行权考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条

件。各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	(1) 2024 年总资产报酬率不低于 7%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业均值； (2) 以 2022 年为基准，2024 年主营业务收入增长率不低于 20%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业均值； (3) 以 2022 年为基准，2024 年研发投入增长率不低于 20%。
第二个行权期	(1) 2025 年总资产报酬率不低于 7.2%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业均值； (2) 以 2022 年为基准，2025 年主营业务收入增长率不低于 35%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业均值； (3) 以 2022 年为基准，2025 年研发投入增长率不低于 25%。
第三个行权期	(1) 2026 年总资产报酬率不低于 7.5%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业均值； (2) 以 2022 年为基准，2026 年主营业务收入增长率不低于 50%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业均值； (3) 以 2022 年为基准，2026 年研发投入增长率不低于 30%。

注：①上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准。

②在本激励计划有效期内，如遇调整公司行业分类的，公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据。同时，在年度考核过程中，若某同行业企业/对标企业主营业务发生重大变化、出现偏离幅度过大的样本极值或异常值，董事会可以根据实际情况予以剔除。

若当期公司业绩考核达标，则激励对象获授的股票期权按照本激励计划规定行权；若当期公司业绩考核未达标，则所有激励对象当期股票期权不得行权，由公司注销。

(二) 考核周期与次数

2024-2026 年三个会计年度作为各行权期的考核年度，每年度考核一次。

(三) 考核程序

1.每年运营管理部按照上级单位及公司相关管理制度要求，完成对公司的年度考核工作。

2.运营管理部以年度考核结果为依据，组织相关部门核实当年股票期权行权对应的公司业绩考核指标的具体完成值，包括：

(1) 财务管理部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合公司业绩考核指标；

(2) 董事会办公室就公司当期业绩考核指标与同行业、对标企业相关指标进行对标分析，提供相关年度指标同行业对标分析报告。

3.运营管理部汇总并审定公司业绩考核指标及同行业对标分析报告，形成公司业绩考核报告，提交中长期激励工作组审核并报董事会审议。

六、激励对象绩效考核

在公司当年业绩考核满足行权要求的前提下，激励对象绩效考核结果决定其是否可以足额行权，激励计划对激励对象的绩效要求具体如下：

(一) 考核评价指标及兑现标准

激励对象个人考核以公司绩效评价执行方案执行，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀、良好、合格、待改进四个档次。

当期公司业绩考核达标时，激励对象当年实际行权额度＝行权比例×激励对象当年计划行权额度。

其中，行权比例由激励对象上一年度绩效结果确定，具体如下表所示：

年度绩效结果	优秀及良好	合格	待改进
行权比例	1.0	0.8	0

激励对象上一年度个人绩效考核结果为“合格”或“待改进”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期未能实际行权的股票期权额度，当期未能实际行权部分的股票期权由公司注销。

（二）考核周期与次数

2024-2026年三个会计年度作为各行权期的激励对象绩效考核年度，每年度考核一次。

（三）考核程序

1. 每年各级机构的人力相关部门按照公司相关管理制度要求，完成激励对象的年度考核工作。

2. 各级机构的人力相关部门将本机构的激励对象年度绩效考核结果提交至公司人力资源部；

3. 中长期激励工作组组织公司人力资源部对激励对象当年绩效结果进行确认，并以此为依据确定激励对象是否行权和行权比例，并形成激励对象绩效考核报告；

4. 公司人力资源部将激励对象绩效考核报告提交中长期激

励工作组审核并报薪酬与考核委员会审定。

（四）考核结果的反馈及保存

1.激励对象有权了解自己的考核结果，各级机构的人力资源部应在考核结束后 5 个工作日内向激励对象告知考核结果。

2.如激励对象对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向各级机构的人力资源部提出申诉，各级机构的人力资源部需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3.各级机构人力资源部将激励对象的最终绩效考核结果提交至公司人力资源部。

4.各级机构人力资源部应将激励对象绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为三年。对于超过保存期限的文件与记录，由中长期激励工作组按照公司相关规定统一组织销毁。

七、附则

本办法由董事会授权公司中长期激励工作组负责制订、解释及修改，经公司股东大会审议通过后生效。

天津七一二通信广播股份有限公司

董 事 会

2023 年 12 月 21 日