

# 苏州华之杰电讯股份有限公司

## 2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

苏州华之杰电讯股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，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，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年股票期权激励计划（以下简称“激励计划”“股权激励计划”或“股票期权激励计划”）。

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、公司股票期权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

1、进一步完善公司治理结构，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，完善公司薪酬考核体系，有效地将股东、公司和激励对象三方利益结合在一起，促进公司持续、稳健、快速的发展；

2、倡导以价值为导向的绩效文化，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，提升公司管理团队的凝聚力和公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现；

3、倡导公司与个人共同持续发展的理念，充分调动公司核心骨干人员及对公司持续发展有直接影响的核心骨干的主动性和创造性，吸引和保留优秀的管理人才和业务骨干，多方面打造人力资源优势，为公司的持续快速发展注入新的动力。

### 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

本办法适用于参与公司本次股票期权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，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员以及核心骨干人员。

激励计划涉及的激励对象不包括独立董事，亦不包括持股 5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、父母和子女。

以上激励对象中，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票期权时和激励计划规定的考核期内与公司存在聘用关系、劳务关系或劳动关系。

### 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）公司人事部负责具体实施考核工作。人事部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人事中心及下级部门人事部、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、等待期、行权安排、考核指标及标准

（一）激励计划的等待期及行权安排

激励计划授予的股票期权等待期分别自激励对象获授股票期权完成登记之日起 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据激励计划获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

激励计划授予股票期权的行权安排如下表所示：

行权期	行权安排	行权比例
第一个行权期	自股票授予完成之日起 12 个月后的首个交易日起至授予完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	34%
第二个行权期	自股票授予完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个行权期	自股票授予完成之日起 36 个月后的首个交易日起至授予完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	33%

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权不得行权，公司将按激励计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的股票期权，相关权益不得递延至下期。

## （二）公司层面业绩考核要求

激励计划授予股票期权的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到下述考核目标作为激励对象的行权条件。公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核指标类别	业绩考核指标
第一个行权期	2026 年	营业收入增长率/净利润增长率	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 50%； 2、以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 50%。
第二个行权期	2027 年	营业收入增长率/净利润增长率	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 120%； 2、以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 120%。
第三个行权期	2028 年	营业收入增长率/净利润增长率	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 200%； 2、以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 200%。

注：1、上述“净利润”指标计算以扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润作为计算依据；考核年度的净利润为剔除本次激励计划及其他股权激励计划/员工持股计划产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

- 2、上述业绩条件涉及的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。
- 3、上述“营业收入”“净利润”指标的计算均以公司经审计的合并财务报表所载数据为准（下同）。

若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

### （三）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评级由个人绩效考核结果决定。其中，个人绩效分为A、B+、B、C、D五个等级。根据激励对象个人考核结果确定其个人层面行权系数，对应的情况如下：

业绩考核等级	A	B+	B	C	D
行权比例	100%		90%	80%	0%

激励对象考核当年因个人层面绩效考核不达标或未完全达标而不得行权的股票期权，由公司进行注销。

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×个人层面可行权比例。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划考核期间为2026-2028年三个会计年度。公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人事中心及下级部门人事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、考核结果管理

### （一）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10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，可与人事中心及下级部门人事部沟通解决。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。

## （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人事中心及下级部门人事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事中心及下级部门人事部统一销毁。

## 九、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、法规和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、法规和规范性文件规定为准。

（二）本办法自股东大会审议通过之日并自股权激励计划生效后实施。

苏州华之杰电讯股份有限公司

董事会

2026 年 2 月 13 日