

证券简称: 超讯通信

证券代码: 603322

超讯通信股份有限公司  
2026 年股票期权激励计划  
(草案)

超讯通信股份有限公司

二〇二六年四月

## 声明

本公司及全体董事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

## 特别提示

一、《超讯通信股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）由公司依据《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，以及《超讯通信股份有限公司章程》等有关规定制订。

二、本激励计划所采用的激励形式为股票期权。股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司的人民币 A 股普通股股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予股票期权不超过 460.00 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 15,758.6796 万股的 2.92%。本激励计划为一次性授予，无预留权益。

截至本激励计划草案公告日，公司 2025 年股票期权激励计划在有效期内的股票期权 1100 万份，加上本激励计划拟授予的股票期权 460.00 万份，公司全部在有效期内的股权激励计划以及拟实施的股权激励计划所涉及的标的股票总数合计为 1560.00 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 9.90%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 10%。本激励计划任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 1%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

四、本激励计划拟授予的激励对象共计 66 人，包括公司（含分、子公司）董事、高级管理人员及核心管理人员（不包括独立董事及单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

五、本激励计划授予激励对象股票期权的行权价格为 27.80 元/股。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成股票期权登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、派息、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的行权价格将根据本激励计划做相应调整。

六、本激励计划的有效期为自股票期权授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 36 个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（二）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

（三）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、本激励计划的激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（三）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（四）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

九、本公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

十、本激励计划的激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划须经公司股东会审议通过后方可实施。

十二、本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定

召开董事会向激励对象授予权益，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

## 目录

第一章	释义	7
第二章	本激励计划的目的与原则	8
第三章	本激励计划的管理机构	9
第四章	激励对象的确定依据和范围	10
第五章	股票期权的来源、数量和分配	12
第六章	本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期	14
第七章	股票期权的行权价格及行权价格的确定方法	17
第八章	股票期权的授予及行权条件	19
第九章	本次激励计划的调整方法和程序	23
第十章	股票期权的会计处理	25
第十一章	股票期权计划的实施程序	27
第十二章	公司/激励对象各自的权利义务	30
第十三章	公司/激励对象发生异动的处理	32
第十四章	附 则	35

## 第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

超讯通信、本公司、公司、上市公司	指	超讯通信股份有限公司（含分、子公司）
本激励计划、本计划、股权激励计划、本次股权激励计划	指	超讯通信股份有限公司 2026 年股票期权激励计划
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本计划规定，获得股票期权的公司（含分、子公司）董事、高级管理人员以及核心管理人员
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	自股票期权授予登记完成之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止
等待期	指	股票期权授予登记完成之日起至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的价格和条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买上市公司股份的价格
行权条件	指	根据本激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
薪酬与考核委员会	指	公司董事会薪酬与考核委员会
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《超讯通信股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
元	指	人民币元

注：1、本激励计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本激励计划中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

## 第二章 本激励计划的目的与原则

为进一步建立、健全公司的长效激励与约束机制，不断完善公司薪酬体系，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心骨干员工的积极性、创造性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展，确保公司发展战略和经营目标的顺利实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配、激励与约束对等的基本原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

### 第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对本激励计划审议通过后，报公司股东会审批，并在股东会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、薪酬与考核委员会是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。薪酬与考核委员会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。

公司拟在股东会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表核查意见。

公司在向激励对象授出权益前，薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就发表明确意见；若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。激励对象在行使权益前，薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

如相关法律、行政法规、部门规章对管理机构要求的规定发生变化，则按照变更后的规定执行。

## 第四章 激励对象的确定依据和范围

### 一、激励对象的确定依据

#### （一）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

本激励计划激励对象不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的下列情形：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

#### （二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为公司（含分、子公司）董事、高级管理人员以及核心管理人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司薪酬与考核委员会拟定名单并核实确定。

### 二、激励对象的范围

本激励计划授予的激励对象共计 66 人，包括：

- （一）公司董事、高级管理人员；
- （二）公司核心管理人员；

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

所有激励对象必须在公司授予权益时以及在本计划的考核期内与公司（含分公司及控股子公司）具有聘用、雇佣或劳务关系。

### 三、激励对象的核实

- （一）本激励计划经董事会审议通过后，且在股东会审议本激励计划之前，

公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

（二）公司薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东会审议本激励计划前 5 日披露对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司薪酬与考核委员会核实。

（三）公司将内幕信息知情人在本计划公告前 6 个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

## 第五章 股票期权的来源、数量和分配

### 一、本激励计划标的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

### 二、本激励计划股票期权数量

本激励计划拟向激励对象授予股票期权不超过 460.00 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 15,758.6796 万股的 2.92%。本激励计划为一次性授予，无预留权益。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 10%。本激励计划任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 1%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

### 三、本激励计划股票期权的分配

本激励计划授予股票期权的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日公司总股本的比例
1	张俊	副董事长	20	4.35%	0.13%
2	钟海辉	董事、总经理	20	4.35%	0.13%
3	周威	董事	10	2.17%	0.06%
4	徐竹	副总经理	10	2.17%	0.06%
5	岳洁钰	副总经理	10	2.17%	0.06%
6	郭彦岐	财务总监	10	2.17%	0.06%
7	卢沛民	董事会秘书	10	2.17%	0.06%
核心管理人员（59 人）			370	80.43%	2.35%
<b>合计（66 人）</b>			<b>460</b>	<b>100.00%</b>	<b>2.92%</b>

注：1、本激励计划激励对象不包括独立董事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人

及其配偶、父母、子女。

2、上述任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均累计未超过公司股本总额的 1.00%。公司全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10.00%。本激励计划为一次性授予，无预留权益。

3、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

## 第六章 本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售

### 期

#### 一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股票期权授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 36 个月。

#### 二、本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议后由董事会确定，授予日必须为交易日。本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会对激励对象授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。

公司在向激励对象授予股票期权前，应召开公司董事会就本激励计划设定的激励对象获授股票期权的条件是否成就进行审议，公司薪酬与考核委员会应当发表明确意见；律师事务所应当对激励对象获授股票期权的条件是否成就出具法律意见。

#### 三、本激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权等待期为自授予登记完成之日起 12 个月、24 个月。激励对象根据本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。

#### 四、本激励计划的可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（三）自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露之日；

（四）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上海证券交易所股票上市规则》的规定应当披

露的交易或其他重大事项。若未来涉及上述交易限制的相关规定发生变化的，公司需遵循修改后的规定执行。

## 五、本激励计划的行权安排

本激励计划授予股票期权行权期及行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至股票期权授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自股票期权授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至股票期权授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

## 六、本激励计划禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（二）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益（中国证监会规定的不构成短线交易情形除外）。

（三）激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关规定等有关规定。

（四）在本激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符

合修改后的相关规定。

如激励对象后续有担任公司董事和高级管理人员职务的，在相关职务生效日起，同步适用上述禁售期规定。

## 第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

### 一、授予股票期权的行权价格

本激励计划授予的股票期权的行权价格为 27.80 元/份。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

### 二、股票期权行权价格的确定方法

股票期权行权价格采用自主定价的方式确定，不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的80%：

（一）本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价（前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量）为每股31.47元；

（二）本激励计划公告前20个交易日公司股票交易均价（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量）为每股34.74元。

### 三、定价合理性说明

本次股票期权行权价格的定价依据主要参考《管理办法》第二十九条的规定，采用自主定价方式，核心目的在于促进公司发展、维护股东利益、稳定核心团队，提升激励计划的有效性，为公司长期稳健发展提供人才保障与机制支持。具体理由如下：

#### （一）战略发展需要与人才激励的紧迫性

公司深耕新一代信息技术产业二十余年，具备深厚的技术积淀与行业经验。顺应国家战略方向，公司通过前瞻性投资与深度技术合作，整合上下游资源，构建了以“智算+信通”为双引擎、“算力+数据+AI”、“通服+ICT+新能源”六大业务布局的“超讯智能算力生态圈”。战略升级对优秀人才依赖度显著提升，稳定核心管理及技术团队成为保持竞争力的关键。本次激励对象均基于岗位重要性确定，主要覆盖对经营业绩和未来发展具有直接影响的核心员工。股权激励是稳定该群体的重要路径，具有战略必要性。

#### （二）市场环境与激励效果的现实考量

当前二级市场波动较大，资本市场存在较多不确定性。若完全以市价作为行权价格，在特定情形下可能削弱激励效果，难以实现预期目标。在依法合规前提

下，采用自主定价方式确定行权价格，能够有效提振中高层管理人员及核心管理人员的信心，激发其干事创业热情与责任感，切实保障激励效果，推动激励目标达成。

### （三）激励体系延续性与内部公平性

本次激励是公司中长期激励体系建设的重要延续。近年来，公司业务发展催生了新增的重要技术及管理人才。为落实战略规划、保障经营平稳快速发展，公司在现行薪酬考核机制基础上，进一步运用股权激励工具。公司 2025 年推出的股票期权激励计划采用市价八折作为行权价格，本次为保持激励一致性与内部公平性，延续相同定价模式，体现了对核心人员激励的连贯与公平。

### （四）合规保障与第三方专业意见

公司综合考量战略目标、激励力度、激励体系构建等因素，在符合相关法律法规及规范性文件前提下，确定本次股票期权行权价格为草案公告前公司股票交易均价的 80%。同时，公司已聘请具备证券从业资质的独立财务顾问——北京博星证券投资顾问有限公司，对本激励计划的可行性、定价依据及方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等事项出具专业意见。具体内容详见《北京博星证券投资顾问有限公司关于超讯通信股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）之独立财务顾问报告》。

综上，本次股票期权行权价格采用自主定价的方式具有充分性、合理性与合规基础，有利于公司长期发展和股东利益。

## 四、股票期权行权价格的调整

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

## 第八章 股票期权的授予及行权条件

### 一、股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权；反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

（一）公司未发生如下任一情形：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

### 二、股票期权的行权条件

行权期内，必须同时满足下列条件，激励对象已获授的股票期权方可行权：

（一）公司未发生如下任一情形：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

（三）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 2026 年-2027 年两个会计年度，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。

本激励计划拟授予股票期权的各年度业绩考核目标如下：

行权期	公司业绩考核目标
第一个行权期	满足以下两个目标之一： （1）公司2026年营业收入不低于25亿元； （2）公司2026年净利润不低于1.2亿元。
第二个行权期	满足以下两个目标之一： （1）公司2027年营业收入不低于28亿元； （2）公司2027年净利润不低于1.5亿元。

注：1、上述“营业收入”“净利润”指标以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据，其中“净利润”指标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影响，下同。

2、上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

#### （四）个人层面绩效考核要求

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

满足公司层面业绩考核要求的前提下，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×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。

### 三、考核指标的科学性和合理性说明

公司本次股票期权激励计划的考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

结合行业发展情况及历史业绩，为保持竞争力、推动公司继续稳健发展，公司拟通过股权激励计划的有效实施，充分激发公司核心人员的积极性。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，2026-2027 年公司层面业绩考核指标为营业收入或净利润。

营业收入指标反映企业经营状况和市场规模，是预测公司经营业务拓展趋势的重要指标之一。随着公司“第二增长曲线”算力业务的布局与发展，占领与扩大市场规模尤为重要，本次公司以营业收入作为公司层面考核指标之一，能有效反映公司经营状况、市场规模及业务拓展趋势。同时，净利润指标反映企业盈利能力，体现企业经营的最终成果，能够树立较好的资本市场形象。上述具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，公司本次激励计划考核指标设定充分考虑了公司的经营环境以及未来的发展规划等因素，考核指标设置合理。对激励对象而言，业绩目标明确，有利于

充分调动公司激励对象的主动性和创造性；对公司而言，也有助于增加公司对行业内人才的吸引力，为公司核心队伍的建设起到积极的促进作用，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

## 第九章 本次激励计划的调整方法和程序

### 一、股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： $Q_0$  为调整前的股票期权数量； $n$  为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； $Q$  为调整后的股票期权数量。

（二）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： $Q_0$  为调整前的股票期权数量； $P_1$  为股权登记日当日收盘价； $P_2$  为配股价格； $n$  为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； $Q$  为调整后的股票期权数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$  为调整前的股票期权数量； $n$  为缩股比例（即 1 股公司股票缩为  $n$  股股票）； $Q$  为调整后的股票期权数量。

（四）派息、增发

公司在发生派息或增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

### 二、行权价格的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对股票期权的行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： $P_0$  为调整前的行权价格； $n$  为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； $P$  为调整后的行权价格。

（二）配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1 + n)]$$

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的行权价格；P<sub>1</sub> 为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub> 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；P 为调整后的行权价格。

### （三）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的行权价格；n 为缩股比例；P 为调整后的行权价格。

### （四）派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的行权价格；V 为每股派息额；P 为调整后的行权价格。

### （五）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

## 三、本激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。董事会根据上述规定调整股票期权数量及行权价格后，应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定出具专业意见。

## 第十章 股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》、《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

### 一、会计处理方法

#### （一）授予日

由于授予日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授予日采用布莱克—斯科尔斯期权定价模型（Black-Scholes Model）确定股票期权在授予日的公允价值。

#### （二）等待期

公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入“资本公积—其他资本公积”。

#### （三）可行权日之后

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

#### （四）行权日

在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“资本公积—其他资本公积”；如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

#### （五）股票期权的公允价值及确定方法

公司选择 Black-Scholes 模型来计算股票期权的公允价值，并以 2026 年 4 月 27 日为计算的基准日，用该模型对拟授予的 460.00 万份股票期权进行预测算。具体参数选取如下：

1、标的股价：32.20 元/股（2026 年 4 月 27 日收盘价，假设为授予日公司收盘价）；

2、有效期分别为：12 个月、24 个月（授予登记完成之日起至每期首个可行权

日的期限）；

3、历史波动率：12.0621%、16.6831%（分别采用上证指数最近 1 年、2 年的年化波动率）；

4、无风险利率：1.1438%、1.2393%（分别采用中债国债 1 年期、2 年期的到期收益率）。

## 二、股票期权费用的摊销方法

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司 2026 年 5 月底授予激励对象股票期权，根据中国会计准则要求，本激励计划授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

需摊销的总费用	2026 年	2027 年	2028 年
2,507.00	1,057.90	1,160.16	288.94

注：1、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、行权价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关；

2、上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本次激励计划成本费用的摊销对有效期内净利润有所影响。若考虑本次激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发员工的积极性，提高经营效率，本激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

## 第十一章 股票期权计划的实施程序

### 一、本激励计划生效程序

（一）董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟订股权激励计划草案，并提交董事会审议。

（二）公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东会审议；同时提请股东会授权董事会负责实施股票期权的授予、登记、行权和注销等工作。

（三）薪酬与考核委员会应当就本计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、行权价格定价合理性、是否有利于公司的持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。公司应当聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。

（四）公司在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名和职务，公示期不少于 10 天。薪酬与考核委员会对激励计划名单进行审核，充分听取公示意见。在股东会审议本激励计划前 5 日披露对激励对象名单审核意见和公示情况的说明。

（五）股东会应当对股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。公司股东会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

（六）本激励计划经公司股东会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。经股东会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、登记、行权和注销工作。

（七）公司对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前 6 个月内买卖公司股票及衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买

卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

## 二、股票期权的授予程序

（一）自公司股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司召开董事会对激励对象进行授予。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。公司薪酬与考核委员会应当对股票期权授予日激励对象名单进行核实并发表意见。公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，薪酬与考核委员会、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

（三）公司与激励对象签订股票期权授予协议书，约定双方的权利与义务。

（四）股权激励计划经股东会审议通过后，公司应当在 60 日内授予激励对象股票期权并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的股票期权登记完成后应及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划。本激励计划为一次性授予，无预留权益。

（五）公司授予股票期权后，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜

## 三、激励对象行权的程序

（一）在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的行使股票期权的条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行使股票期权的条件是否成就出具明确意见。对于满足行权条件的激励对象，公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式；对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（二）激励对象可对已行权的公司股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

（三）公司在股票期权行权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

（四）激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

#### **四、本激励计划的变更程序**

（一）公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

（二）公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东会审议决定，且不得包括下列情形：

- 1、导致加速行权的情形；
- 2、降低行权价格的情形（因资本公积转增股份、派送股票红利、股票拆细、配股、派息等原因导致降低行权价格情形除外）。

薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

#### **五、本激励计划的终止程序**

（一）公司在股东会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

（二）公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东会审议决定。

公司股东会或董事会审议通过终止实施股权激励计划决议的，自决议公告之日起 3 个月内，不得再次审议股权激励计划。

（三）律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

## 第十二章 公司/激励对象各自的权利义务

### 一、公司的权利与义务

（一）公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件，公司将按本激励计划规定的原则，向激励对象注销其相应尚未行权的股票期权。

（二）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

（三）公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

（四）公司应按照国家法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

（五）公司应当根据本激励计划和中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定，为满足行权条件的激励对象办理股票期权行权事宜。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能完成股票期权行权事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（六）若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司可以注销激励对象尚未行权的股票期权；情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

（七）公司确定本激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同或聘用合同执行。

（八）法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

### 二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

（二）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（三）激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

（四）激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

（五）本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署股票期权授予协议书，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

（六）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

## 第十三章 公司/激励对象发生异动的处理

### 一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形

（三）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司注销处理。

激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本计划相关安排收回激励对象所得收益。

### 二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在本公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其已获授的股票期权仍然按照本激励计划规定的程序进行；

2、若激励对象担任独立董事或其他不能持有公司股票的人员，则其已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；

3、激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为

损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，其已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

公司有权要求激励对象将其因激励计划所得全部收益返还给公司，若激励对象个人给公司造成损失的，公司还可就因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

（二）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本计划的资格，激励对象其已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

（三）激励对象因辞职、公司辞退、公司裁员、劳动/聘用合同期满不再续签、退休（不包括退休返聘）而离职，其已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（四）激励对象退休后返聘到公司任职或存在雇佣或劳务关系的，其已获授的股票期权仍然按照本激励计划规定的程序进行。

（五）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，其已获授的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（六）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因执行职务身故的，其获授的股票期权将由其指定的财产继承

人或法定继承人代为持有，并按照激励对象身故前本激励计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

2、激励对象若因其他原因身故的，激励对象已获授但尚未权的股票期权不得行权，由公司注销。

（七）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

### **三、公司与激励对象之间争议的解决**

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和股票期权授予协议书的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

## 第十四章 附 则

- 一、本激励计划在公司股东会审议通过后生效。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

超讯通信股份有限公司董事会

二〇二六年四月二十七日