

超讯通信股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证超讯通信股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年股票期权激励计划的顺利进行和有效实施，不断完善法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系和激励约束机制，激励公司（含分、子公司）的董事、高级管理人员及核心管理人员诚信勤勉地开展工作，促进公司经营业绩持续稳步提升，确保长期发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司内外部实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

不断完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利有效实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司长期发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核、评估激励对象；
（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，与激励对象工作业绩、工作能力和贡献紧密结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括在公司（含分、子公司）的董事、高级管理人员及核心管理人员。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
（二）公司人力资源部门在董事会薪酬与考核委员会指导下负责具体考核工作，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。

五、绩效考核评价指标及标准

（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 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。

（二）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。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

授予的股票期权考核年度分别为 2026、2027 年度。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部门在董事会薪酬与考核委员会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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否达到行权条件并确定相应行权比例。

八、考核结果反馈

考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部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。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。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或等级。

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）考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

（三）为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

超讯通信股份有限公司董事会

2026 年 4 月 27 日