证券代码：603322　　证券简称：超讯通信　　公告编号：2025-042

超讯通信股份有限公司 第五届监事会第十一次会议决议公告

本公司监事会及全体监事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

一、监事会会议召开情况

（一）本次会议的召开符合有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和公司章程的规定；

（二）本次会议的通知和材料于2025年7月16日以邮件方式向全体监事发出；

（三）本次会议于2025年7月18日在公司会议室以现场会议方式召开；

（四）本次会议应出席的监事3人，实际出席会议的监事3人；

（五）本次会议由监事会主席罗学维先生主持。

二、监事会会议审议情况

（一）审议通过《关于公司＜2025年股票期权激励计划（草案）＞及其摘要的议案》

经核查，监事会认为：公司《2025年股票期权激励计划（草案）》及其摘要的内容符合《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等相关法律、行政法规及规范性文件以及《公司章程》的规定。本激励计划的实施将有利于促进公司的持续稳健发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。具体内容详见上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）。

表决结果：3票同意，0票反对，0票弃权。

本议案尚需提交股东会审议。

（二）审议通过《关于公司＜2025年股票期权激励计划实施考核管理办法＞的议案》

经核查，监事会认为：公司《2025年股票期权激励计划实施考核管理办法》符合《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等相关法律法规的规定和公司实际情况，能保证公司本激励计划的顺利实施，确保公司发展战略和经营目标的实现。具体内容详见上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）。

表决结果：3票同意，0票反对，0票弃权。

本议案尚需提交股东会审议。

（三）审议通过《关于核实公司＜2025年股票期权激励计划激励对象名单＞的议案》

经核查，监事会认为：列入公司本激励计划激励对象名单的人员具备《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等法律法规和规范性文件规定的任职资格，不存在最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的情形；不存在最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的情形；不存在最近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的情形；不存在具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的情形；不存在具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；符合公司《2025年股票期权激励计划（草案）》及其摘要规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。公司将在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

表决结果：3票同意，0票反对，0票弃权。

特此公告。

超讯通信股份有限公司监事会
2025年7月18日

证券代码：603322　　证券简称：超讯通信　　公告编号：2025-043

超讯通信股份有限公司 关于增补独立董事的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

超讯通信股份有限公司（以下简称“公司”）于2025年6月收到了独立董事谢园保先生的辞职报告，具体详见公司2025年6月4日公司在上海证券交易所网站披露的《关于独立董事辞职的公告》（公告编号：2025-032）。

因谢园保先生的辞职将使公司独立董事人数少于公司董事会总人数的三分之一，经董事会提名并征得被提名人本人同意且经董事会提名委员会资格审查通过后，公司于2025年7月18日召开第五届董事会第十七次会议和第五届监事会第十一次会议，审议通过了《关于增补独立董事的议案》，公司拟增补杨格先生为公司第五届董事会独立董事候选人（简历附后），任期自股东会审议通过之日起至第五届董事会任期届满为止；并同意在增补杨格先生为公司独立董事的议案获得股东会审议通过的前提下，增补杨格先生担任公司董事会审计委员会的主任委员，并兼任公司董事会薪酬与考核委员会委员，任期与董事任期一致。

董事会提名委员会对杨格先生的任职资格进行了审查并发表了如下意见：我们核查了独立董事候选人杨格先生的个人履历等相关资料，上述独立董事候选人未持有公司股份，与公司其他董事、监事、高级管理人员以及持股5%以上股东不存在其他关联关系，不存在《公司法》规定的不得担任公司董事的情形；未被中国证监会采取证券市场禁入措施；未被证券交易所公开认定为不适合担任上市公司董事；未受过中国证监会行政处罚和证券交易所公开谴责或通报批评；没有因涉嫌犯罪被司法机关立案侦查或者涉嫌违法违规被中国证监会立案调查等情形；经查询不属于失信被执行人，符合有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件等规定的任职资格和独立性要求。杨格先生具备较丰富的会计专业知识和经验，熟悉相关法律、行政法规、规章与规则，其任职资格、教育背景、工作经历、业务能力符合公司独立董事任职要求。董事会提名委员会同意提名杨格为公司第五届董事会独立董事候选人，并同意将该议案提交公司董事会审议。

独立董事候选人杨格先生的任职资格尚需上海证券交易所审核无异议后提交公司2025年第三次临时股东会审议。

特此公告。

超讯通信股份有限公司董事会
2025年7月18日

附件：简历

杨格，1983年9月出生，中国国籍，无境外永久居留权。本科毕业于兰州交通大学国际经济与贸易专业，管理学学士，中国注册会计师。2010年2月至2013年2月于广东中职信会计师事务所任职副所长；2013年3月至2014年11月于大信会计师事务所（特殊普通合伙）广州分所任职副所长；2014年12月至2023年8月于众华会计师事务所（特殊普通合伙）广东分所任职所长；2023年9月至今创办广东中翼诚会计师事务所（特殊普通合伙）并任职所长。现担任北京利德曼生化股份有限公司（300289）独立董事，佛山市联动科技股份有限公司（301369）独立董事，南粤控股有限公司（港股上市公司01058.HK）独立非执行董事；同时担任众华嘉诚咨询集团有限公司广东分公司法定代表人，广州中鑫扬企业管理咨询有限公司监事。

证券代码：603322　　证券简称：超讯通信　　公告编号：2025-044

超讯通信股份有限公司 2025年股票期权激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示：

● 激励方式：股票期权

● 股份来源：定向发行

● 本激励计划的权益总数及涉及的标的股票总数：本激励计划拟授予激励对象的股票期权数量为1,100万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的6.98%。本激励计划为一次性授予，无预留权益。

一、公司基本情况

（一）公司简介

公司名称：超讯通信股份有限公司

总股本：157,586,796股

注册地址：广东省广州市天河区高普路1025号4楼401室

法定代表人：梁建华

上市时间：2016年7月28日

主营业务：算力设备销售；算力租赁；算力集群安装、组网、调测；算力中心建设及运维；鉴证链；AI垂类小模型；通信服务；数智化综合解决方案等。

所属证监会行业：信息传输、软件和信息技术服务业-软件和信息技术服务业

（二）公司董事会、监事会、高级管理人员构成情况：

公司董事会由7名董事组成，分别为梁建华、张俊、钟海辉、周威，其中谢园保、汪速、李大伟是独立董事；公司监事会由3名监事组成，分别为罗学维、邓国平、陈群，其中陈群为职工代表监事；公司高级管理人员为总经理钟海辉、副总经理岳洁钰、副总经理徐竹、董事会秘书卢沛民、财务总监郭彦岐。

（三）公司最近三年业绩情况：

单位：元　币种：人民币

主要会计数据	2024年	2023年	2022年
营业收入	1,673,201,796.83	2,444,980,148.84	2,025,842,859.98
归属于上市公司股东的净利润	-61,762,103.61	18,788,142.55	15,189,630.89
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	-58,089,576.92	864,142.05	-103,860,279.25
	2024年末	2023年末	2022年末
归属于上市公司股东的净资产	228,235,468.71	295,355,421.26	227,117,570.85
总资产	2,736,848,750.38	2,186,823,230.42	2,156,770,377.10
主要财务指标	2024年	2023年	2022年
基本每股收益(元/股)	-0.39	0.12	0.10
稀释每股收益(元/股)	-0.39	0.12	0.10
扣除非经常性损益后的基本每股收益(元/股)	-0.37	0.01	-0.65
加权平均净资产收益率(%)	-23.35	7.94	7.55
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率(%)	-21.96	0.37	-51.60

二、本激励计划的目的

为进一步健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员及核心管理人员的积极性、创造性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

三、本激励计划的激励方式及标的股票来源

（一）股权激励方式

本激励计划采取的激励工具为股票期权。

（二）标的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行A股普通股股票。

四、本激励计划拟授出的权益数量

本激励计划拟授予激励对象的股票期权数量为1,100万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的6.98%。本激励计划为一次性授予，无预留权益。

公司不存在尚在有效期内的股权激励计划。截至本激励计划草案公告日，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%。本激励计划中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公司股票数量累计未超过公司股本总额的1.00%。

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。

五、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

（一）激励对象的确定依据

1、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。

2、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，由公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）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49人，涉及的激励对象包括：

（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、监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本激励计划授予权益时与公司（含分公司及控股子公司）具有聘用、雇佣或劳务关系。

（三）激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划拟授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

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	占公司股本总额的比例
张俊	副董事长	50	4.55%	0.32%
钟海辉	董事、总经理	100	9.09%	0.63%
周威	董事	50	4.55%	0.32%
徐竹	副总经理	40	3.64%	0.25%
岳洁钰	副总经理	40	3.64%	0.25%
郭彦岐	财务总监	40	3.64%	0.25%
卢沛民	董事会秘书	40	3.64%	0.25%
核心管理人员(42人)		740	67.27%	4.70%
合计		1,100	100.00%	6.98%

注：1、本激励计划激励对象不包括独立董事、监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。

（四）激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，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。

2、公司董事会薪酬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日披露董事会薪酬委员会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董事会薪酬委员会核实。

六、行权价格及行权价格的确定方法

（一）股票期权的行权价格

本激励计划拟授予股票期权的行权价格为每份30.94元。即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以30.94元的价格购买1股公司股票。

（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%：

1、本激励计划草案公告前1个交易日的公司股票交易均价（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38.67元；

2、本激励计划草案公告前60个交易日的公司股票交易均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量），为每股37.21元。

（三）定价依据

本次股票期权行权价格的定价依据参考了《管理办法》第二十九条的规定：定价方式以促进公司发展、维护股东利益、稳定核心团队为根本目的，本着“重点激励、有效激励”的原则予以确定。

1、公司战略目标的实现需要有人才做支撑

近年来，国家深入贯彻落实习近平总书记关于网络强国的重要思想，持续推进网络设施演进升级，为数字经济蓬勃发展筑牢坚实底座。数字经济与人工智能的迅速发展带来了巨大的算力需求，公司依托二十多年厚植新一代信息技术产业的经验和技术积淀，主动拥抱人工智能时代，积极探索“第二增长曲线”，形成以“智算+信通”为双核心引擎，以“算力+数据+AI”、“通服+ICT+新能源”为六大业务布局，合力推动公司高质量发展，为加快新质生产力输送动能。

公司自2019年布局算力业务，当前发展重心往算力业务转型，前期业务布局虽初见成效，但仍处于转型关键期，基于算力服务器销售及算力总集成业务回款周期短、无需垫付大额资金的特点，公司拟进一步大力发展该类业务。2024年，公司积极部署自有品牌“元醒”服务器，实现了定制型“元醒”服务器的批量交付，并获得了国家级认可。今年，公司携手沐曦集成电路（上海）股份有限公司等三方共同投资设立了控股子公司四川讯曦智能科技有限公司，向芯片封测、服务器整机生产、销售、维修业务拓展，努力促进国产算力成为新质生产力坚实基座。因此，为实现战略目标和有效执行发展计划，公司需要有人才做支撑。

2、行业竞争日趋激烈，保留、稳定和吸引人才工作形势严峻迫切

公司始终秉持深度布局算力领域，不断提升核心竞争力的发展理念，公司是广东省科学技术厅、广东省财政厅、广东省税务局联合认证的高新技术企业，广东省科学技术厅认定的广东省广域泛在连接与服务融合创新工程技术研究中心，广州市工业和信息化局认定的5G创新中心，公司的5G移动分布式通信基站获得国家工业和信息化部进网批文。公司员工主要由技术人员及研发人员构成，从事算力中心建设、运维服务、租赁、算力服务器、通信设备、软件及平台产品研发及更替，工作专业性较强，对员工的综合素质及专业能力要求较高。公司所处行业人才竞争比较激烈，保留和吸引高质量人才是公司在竞争激烈的通信与算力赛道上能够突围的关键，公司对人才的吸引和稳定诉求较为紧迫。

3、股权激励有助于培养和吸引各类人才，有助于公司长期稳定发展

对比同行业薪酬水平，公司薪酬在行业内不具备竞争优势，股权激励作为典型长效激励工具，能优化公司现有激励机制，提升公司薪酬体系对行业优秀人才的吸引力，也是对现有核心员工薪酬的有效补充，并能够将员工利益与股东利益深度捆绑。

证券代码	证券简称	2024年人均薪酬(万元)
603322.SH	超讯通信	17.7423
行业均值		20.9431
行业50分位值		19.0323
行业75分位值		26.7272

注：行业选取申万二级行业“通信-通信服务”行业，下同。

4、本次股权激励计划有助于公司持续发展

公司已有良好的股权激励文化，分别于2021年和2022年推出《2021年限制性股票激励计划》及《2022年股票期权激励计划》。随着公司业务发展，公司在原有人才队伍的基础上，也培养和新增了重要的技术和管理人员。同时为了落实公司发展规划，推动公司经营平稳、快速发展，公司在现行薪酬考核机制基础上，拟进一步利用好股权激励这一有效促进公司高质量发展的机制。本次股票期权计划的激励对象是公司的董事、高级管理人员以及核心管理人员，该部分人员主要承担着公司重要的管理、技术、市场工作，对于公司研发及运营业务的发展具有关键的、不可或缺的作用。本次激励意在重点员工、重点激励，以更进一步完善公司的中长期激励机制，同时谋求在激烈的行业竞争中更好地激励该部分核心骨干，避免同行竞争对手进行人才抢夺，推动公司长远可持续发展。

本激励计划拟以每份30.94元的价格授予激励对象股票期权，激励对象不必当期支付激励对价，又对激励对象有一定的激励力度，保障了激励计划的可实施性。在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，以合适的激励成本实施激励，可以真正提升激励对象的工作热情和责任感，有效地统一激励对象和公司及公司股东的利益，从而推动激励目标得到可靠的实现。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司通过综合考量公司发展规划、行业人才竞争状况、薪酬情况、实施激励计划的成本费用、往期股权激励计划的实施经验、市场实践及核心骨干的激励力度、参与意愿等实际情况后，公司最终选择采用自主定价方式确定本激励计划股票期权行权价格。同时，基于激励与约束相匹配的原则，公司也为此设置了具有可持续性的业绩目标及相关行权安排，有效地将股东利益、公司利益和激励对象利益紧结合在一起，进一步提升公司核心竞争力，对公司发展产生正向作用。此外，公司根据《管理办法》相关要求，聘请上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司对本激励计划的可行性、是否有利于上市公司的持续发展、相关定价依据和定价方法的合理性、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。

七、本激励计划的相关时间安排

（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通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后60日内按照相关规定召开董事会授予激励对象股票期权并完成公告、登记等相关程序。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。

（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方可开始行权，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：

1、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；

2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

3、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；

4、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。

本激励计划授予的股票期权行权期及各期行权比例安排如下表所示：

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，公司将按本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。在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。

（五）本激励计划禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体内容如下：

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在就任时确定的和任期届满后6个月内，每年度通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式转让的股份，不得超过其所持有本公司股份总数的25%，因司法强制执行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动的除外；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事、高级管理人员，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。

3、在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》等相关法律、行政法规、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。

八、股票期权的授予与行权条件

（一）股票期权的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司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，则不能向激励对象授予股票期权。

1、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。

2、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）证监会认定的其他情形。

（二）股票期权的行权条件

行权期内同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

1、本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。

公司发生上述第1条规定情形之一的，激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

2、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。

某一激励对象出现上述第2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。

3、公司层面的业绩考核要求

本激励计划股票期权的行权考核年度为2025年-2026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。

本激励计划授予股票期权的各年度业绩考核目标如下：

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2025年营业收入不低于10亿元； 2、公司2025年净利润不低于8,000万元。
第二个行权期	公司需要满足下列两个条件之一： 1、公司2026年营业收入不低于22亿元； 2、公司2026年净利润不低于1亿元。

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。

4、激励对象个人层面的绩效考核要求

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

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）公司业绩考核指标设定科学性、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，2025-2026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。

九、本激励计划的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

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。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

Q＝Q0×(1＋n)

其中：Q0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、股票拆细的比率（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。

2、配股

Q＝Q0×P1×(1＋n)/(P1＋P2×n)

其中：Q0为调整前的股票期权数量；P1为股权登记日当日收盘价；P2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。

3、缩股

Q＝Q0×n

其中：Q0为调整前的股票期权数量；n为缩股比例（即1股超讯通信股票缩为n股股票）；Q为调整后的股票期权数量

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

（二）股票期权行权价格的调整方法

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、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

P＝P0÷(1＋n)

其中：P0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、股票拆细的比率；P为调整后的行权价格。

2、配股

P＝P0×(P1＋P2×n)/[P1×(1＋n)]

其中：P0为调整前的行权价格；P1为股权登记日当日收盘价；P2为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P为调整后的行权价格。

3、缩股

P＝P0÷n

其中：P0为调整前的行权价格；n为每股缩股比例；P为调整后的行权价格。

4、派息

P＝P0－V

其中：P0为调整前的行权价格；V为每股的派息额；P为调整后的行权价格。经派息调整后，P仍须大于1。

5、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。

十、本激励计划的实施程序

（一）本激励计划生效程序

1、公司董事会下设的薪酬委员会负责拟定本激励计划，并提交公司董事会审议。

2、公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。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，负责实施股票期权的授予、行权和注销工作。

3、董事会薪酬委员会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明确意见。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。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

4、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，通过公司内部公示，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于10天）。董事会薪酬委员会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前5日披露董事会薪酬委员会对激励名单审核及公示情况的说明。

5、公司应当对内幕信息知情人在本计划草案公告前6个月内买卖本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。

6、股东会应当对《管理办法》第九条规定的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、监事、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。

7、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、行权和注销。

（二）股票期权的授予程序

1、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。

2、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，董事会薪酬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。公司董事会薪酬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，董事会薪酬委员会、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

3、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。

4、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。

5、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）股票期权的行权程序

1、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权条件是否成就进行审议，董事会薪酬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权的条件是否成就出具法律意见。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。

2、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。

3、公司股票期权行权前，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事宜。

4、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、终止程序

1、激励计划变更程序

（1）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。

（2）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。

（3）董事会薪酬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，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表独立意见。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、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

2、激励计划终止程序

（1）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。

（2）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。

十一、公司/激励对象各自的权利义务

（一）公司的权利与义务

1、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。

2、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。

3、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。

4、公司应按照相关法律法规、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。

5、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。

6、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，经董事会薪酬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。

7、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。

8、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

1、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。

2、激励