

海能达通信股份有限公司

2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司 2021 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）的顺利进行，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，充分调动公司骨干员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，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

进一步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实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

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，从而提高管理绩效，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权激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司及其分公司、控股子公司任职的部分董事、高级管理人员以及公司董事会认为需要进行激励的中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责指导、组织和审核股权激励对象考核工作。

2、公司人力资源部、运营管理部、财务部等各相关部门负责协助考核工作的执行，包括相关考核数据的搜集和提供、复核、核算等，并对提供数据的真实性和可靠性负责。

五、考核期间和周期

考核期间为激励对象在每次行权安排所对应的规定考核年度，考核周期为每年度考核一次。

六、绩效考评指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本股权激励计划在 2021 年-2022 年会计年度中，分年度进行业绩考核，以达到公司净利润考核目标作为激励对象行权的条件之一。

授予的股票期权（含预留部分）的各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次/预留授予股票期权的第一个行权期	2021年度净利润不低于3.5亿元；
首次/预留授予股票期权的第二个行权期	2022年度净利润不低于4.2亿元。

注：以上“净利润”指经审计的合并财务报表中归属于上市公司股东的净利润，并且剔除公司涉及激励的相关股份支付费用以及公司与摩托罗拉之间的商业秘密及版权侵权诉讼案件计提预计负债的影响。

鉴于公司与摩托罗拉相关的重大诉讼计提预计负债存在不确定性，其对净利润的影响不能真实反映公司相应考核年度内的实际经营状况，本计划业绩考核将其予以剔除。

2、个人层面业绩考核要求

个人考核目标包括关键绩效指标（KPI）、重点工作计划。

KPI 应用于衡量工作绩效表现的具体量化指标，是对工作成果最直接的衡量方式。

重点工作计划是由考核者与员工在制定绩效目标时共同商议确定员工在考核内应完成的工作任务。它是对工作职责范围内的一些关键工作任务进行的提炼、归纳。

3、个人考核结果应用

激励对象当年实际可行权的权益数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

年度考核结果采用等级制，等级分为 S（卓越）、A（优秀）、B（正常履职）、C（待改进）、D（不合格）。若考核结果等级为 B（含 B）以上且符合其他行权条件的，可根据董事会审批的当年可行权数量行权；考核结果等级为 B 以下的，依据公司股权激励计划的相关规定，其当年对应股票期权不得行权，由公司注销。

等级	S 卓越	A 优秀	B 正常履职	C 待改进	D 不合格
----	------	------	--------	-------	-------

行权比例	100%	0%
------	------	----

七、考核程序

1、董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营目标，组织相关部门确定被考核对象的考核指标、指标值、考核目标等，作为年度绩效考核的依据。

2、考核程序依据公司相关考核制度及工作通知。

3、人力资源部跟踪汇总考核数据，形成考核报表报董事会薪酬与考核委员会备案。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直线经理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，可在直线经理面谈沟通反馈后或收到绩效结果的3个工作日内，提出绩效申诉，按公司申诉流程确定最终考核结果。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

海能达通信股份有限公司董事会

2021年1月11日