

深圳市超频三科技股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳市超频三科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干诚信勤勉地开展工作，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，公司拟实施 2026 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证激励计划的顺利实施，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》等法律法规、规范性文件及《深圳市超频三科技股份有限公司章程》《2026 年股票期权激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证本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，以实现本激励计划与激励对象的工作业绩、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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公告本激励计划时在公（含子公司，下同）任职的公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；
- （二）公司董事会办公室、人力行政部、财务中心组成考核工作小组负责具

体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；

（三）公司人力行政部、财务中心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准确性负责；

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次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，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标（R）
第一个行权期	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 35%； 2、2026 年净利润扭亏为盈。
第二个行权期	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 60%； 2、2027 年净利润不低于 3,000 万元。
第三个行权期	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 100%； 2、2028 年净利润不低于 5,000 万元。

注 1：上述“营业收入”指经审计的合并报表营业收入，“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本激励计划考核期内因实施激励计划所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

注 2：上述业绩考核目标不构成公司的业绩预测和对投资者的实质承诺。下同。

若本激励计划预留授予的股票期权于公司 2026 年第三季度报告公告前授出，则预留授予的股票期权对应的考核与首次授予部分一致。

若本激励计划预留授予的股票期权于公司 2026 年第三季度报告公告后授出，则预留部分的考核年度为 2027 年—2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标（R）
第一个行权期	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 60%； 2、2027 年净利润不低于 3,000 万元。
第二个行权期	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 100%； 2、2028 年净利润不低于 5,000 万元。

各考核年度业绩完成情况对应行权比例如下表所示：

考核指标	业绩目标达成率	公司层面行权比例
考核年度营业收入增长率	$R1/R \geq 100\%$	100%

或净利润（R1）	$80\% \leq R1/R < 100\%$	R1/R
	$R1/R < 80\%$	0%

注：公司层面行权比例经四舍五入，保留两位小数。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“优秀、良好、合格、不合格”四个档次，届时依据股票期权行权考核年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面行权比例。在公司业绩考核达标的情况下，激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权数量×公司层面行权比例×个人层面行权比例。

个人绩效考核结果与个人层面行权比例对照关系如下表所示：

个人考核结果	优秀	良好	合格	不合格
考评结果（S）	$S \geq 90$	$80 \leq S < 90$	$60 \leq S < 80$	$S < 60$
个人层面行权比例	100%	100%	80%	0%

公司将为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。因公司业绩考核不达标或个人绩效考核导致当期行权条件未成就的，股票期权由公司注销，不得递延至下期行权。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予股票期权的考核期间为 2026—2028 年三个会计年度。若预留授予部分在公司 2026 年第三季度报告披露之前授出，则预留授予部分的考核年度与首次授予部分一致；若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露之后授出，则预留授予部分的考核年度为 2027 年—2028 年两个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划股票期权行权期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力行政部、财务中心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，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管及人力行政部应

当在考核结束后七个工作日内向被考核对象通知考核结果；

（二）如被考核对象对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。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五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（三）考核结果作为股票期权行权的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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，须考核记录员签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修改。若本办法与日后发布实施的法律法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规和部门规章规定为准。

（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。

深圳市超频三科技股份有限公司董事会

2026年8月31日