

# 超颖电子电路股份有限公司

## 2026年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证超颖电子电路股份有限公司（以下简称“公司”）2026年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》等有关法律、法规、规范性文件和《超颖电子电路股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，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，保证公司2026年股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥此次股权激励的作用，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，从而提高管理绩效水平，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激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务处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可靠性负责。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

## 五、绩效考评评价指标及标准

### （一）公司层面业绩考核要求

1、本激励计划首次授予部分将2026年至2029年四个会计年度作为业绩考核年度，具体公司层面业绩考核指标如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2026年度的加权平均净资产收益率不低于10%
第二个行权期	2027年度的加权平均净资产收益率不低于25%
第三个行权期	2028年度的加权平均净资产收益率不低于25%
第四个行权期	2029年度的加权平均净资产收益率不低于25%

注：1、上述“加权平均净资产收益率”指标以经审计的合并财务报表所载数据为基础，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或者员工持股计划(若有)等激励事项产生的激励成本的影响。

2、在本激励计划有效期内，如公司有增发、配股、融资等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额（相应收益额无法准确计算的，可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定）。

2、若预留部分股票期权在公司2026年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度与各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在公司2026年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2027年-2030年四个会计年度,每个会计年度考核一次，具体公司层面业绩考核指标如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2027年度的加权平均净资产收益率不低于25%
第二个行权期	2028年度的加权平均净资产收益率不低于25%
第三个行权期	2029年度的加权平均净资产收益率不低于25%
第四个行权期	2030年度的加权平均净资产收益率不低于25%

公司未满足上述业绩考核的目标，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

### （二）个人层面绩效考核要求

根据《超颖电子电路股份有限公司2026年股票期权激励计划实施考核管理办法》，激励对象在绩效考核满足条件的前提下，相应的股票期权方能行权，激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量，个人层面可行权比例按下表考核结果确定：

考核评级	A+	A	B	C
个人层面行权比例	100%	100%	80%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年可行权的股票期权数量=个人当年计划行权股票期权数量×个人层面行权比例。激励对象个人当期可行权的股票期权未申请行权的或者因考核原因不能行权的，由公司注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象获授股票期权的各行权期的前一个会计年度。

### （二）考核次数

股权激励计划实施期间，按每个年度一次进行考核。

## 七、考核程序

公司人力资源部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。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后10个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后5日内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15个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

### （二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。考核结果归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期5年，对于超过保存期限的文件与记录，由人力资源部统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件等规定存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件等规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

超颖电子电路股份有限公司董事会

2026年4月21日