

证券简称：雄帝科技

证券代码：300546

深圳市雄帝科技股份有限公司
2026 年股票期权激励计划
实施考核管理办法

深圳市雄帝科技股份有限公司

二〇二六年九月

深圳市雄帝科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司的激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，形成良好均衡的价值分配体系，保证公司业绩稳步提升，确保发展战略和经营目标的实现，公司拟实施《深圳市雄帝科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。

为了保证本激励计划的顺利实施，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、行政法规、规章、规范性文件以及《深圳市雄帝科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《深圳市雄帝科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本考核办法”）。

第一章 总 则

第一条 考核目的

制定本考核办法的目的是进一步完善公司法人治理结构，建立与完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，以最大程度发挥股权激励的作用，进而确保公司经营与战略目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持“公开、公平、公正”的原则，严格按照本考核办法对激励对象的工作业绩进行评价，以实现本激励计划与公司业绩、个人业绩及贡献的紧密结合，进而提升公司整体业绩，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本考核办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括在公司（含分公司及控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、董事会认为需要激励的其他人员。

董事必须经公司股东会选举，高级管理人员须经董事会聘任。

所有激励对象应在公司授予权益时及本激励计划规定的考核期内与公司（含分公司及控股子公司）存在聘用或劳动关系。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。
- 2、董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。
- 3、公司人力资源部门、财务部门等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 4、公司董事会负责本办法的审批和考核结果的审核。

第五条 考核程序

- 1、各激励对象的每年度绩效考核由公司人力资源部组织实施，经公司董事会薪酬与考核委员会审批通过后执行。
- 2、各考核年度末，公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下收集有关考核数据、计算激励对象的考核分数、汇总考核结果。
- 3、公司人力资源部、董办等相关部门应当将本激励计划激励对象的绩效考核结果提交董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

第三章 考核内容

第六条 考核年度与次数

本激励计划首次授予的股票期权考核期间为 2026-2028 年三个会计年度。若预留授予权益在 2026 年三季度报告披露前授出，则预留授予权益考核期间与首次授予一致，若预留授予权益在 2026 年三季度报告披露之后授予，则预留授予权益考核年度为 2027-2028 年两个会计年度。

第七条 考核指标与标准

1、公司层面业绩考核要求

公司拟在考核期内分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。

本计划首次授予的股票期权的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个

会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为行权条件。各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	以 2025 年度营业收入为 基数，考核年度营业收入 增长率（A）		以 2025 年度净利润为基数， 考核年度净利润增长率（B）	
		触发值 （An）	目标值 （Am）	触发值 （Bn）	目标值 （Bm）
第一个行权期	2026年	14.18%	26.87%	20.69%	34.10%
第二个行权期	2027年	29.40%	43.78%	62.93%	81.03%
第三个行权期	2028年	44.63%	60.70%	105.17%	127.97%

根据公司每年实际业绩完成情况，首次授予部分的公司层面行权比例（X）安排如下：

业绩考核目标	业绩完成度	对应行权比例 X ₁ /X ₂
对应考核年度营业收入增 长率（A）	A ≥ Am	X ₁ =100%
	An ≤ A < Am	X ₁ =90%
	A < An	X ₁ =0%
对应考核年度净利润增长 率（B）	B ≥ Bm	X ₂ =100%
	Bn ≤ B < Bm	X ₂ =90%
	B < Bn	X ₂ =0%
公司层面行权比例X	X 取 X ₁ 和 X ₂ 的较高值	

注：1、上述“营业收入”“净利润”口径以经会计师事务所审计的公司合并财务报表为准，下同；
2、“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司本次及未来有效期内新实施的股权激励计划和员工持股计划股份支付费用影响的数值为计算依据，下同；
3、业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺；
4、本激励计划考核“营业收入”或“净利润”，并以上述两个指标完成情况确定公司层面行权比例。若任一指标达到目标值，则公司层面行权比例为 100%；若两个指标均未达到目标值，但任一指标达到触发值，则公司层面行权比例为 90%；若两个指标均未达到触发值，则公司层面行权比例为 0，下同。

若本计划预留部分股票期权在 2026 年第三季度报告披露之前（含披露日）授予，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若本计划预留部分股票期权在 2026 年第三季度报告披露之后（不含披露日）授予，则预留授予部分股票期权各行权期的业绩考核目标如下：

行权期	考核年度	以 2025 年度营业收入为 基数，考核年度营业收入 增长率（A）		以 2025 年度净利润为基数， 考核年度净利润增长率（B）	
		触发值 （An）	目标值 （Am）	触发值 （Bn）	目标值 （Bm）

第一个行权期	2027年	29.40%	43.78%	62.93%	81.03%
第二个行权期	2028年	44.63%	60.70%	105.17%	127.97%

根据公司每年实际业绩完成情况，预留授予部分的公司层面行权比例（X）安排如下：

业绩考核目标	业绩完成度	对应行权比例 X_1/X_2
对应考核年度营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=90\%$
	$A < A_n$	$X_1=0\%$
对应考核年度净利润增长率（B）	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=90\%$
	$B < B_n$	$X_2=0\%$
公司层面行权比例X	X 取 X_1 和 X_2 的较高值	

若公司未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、个人层面绩效考核

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际可行权的股份数量。激励对象的个人考核评价结果分数划分为A+、A、B+、B、C、D六个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象的实际可行权的股票期权数量：

考核结果 (百分制)	A+ ($100 \geq Y \geq 95$ 分)	A ($95 > Y \geq 90$ 分)	B+ ($90 > Y \geq 80$ 分)	B ($80 > Y \geq 70$ 分)	C ($70 > Y \geq 60$ 分)	D ($60 > Y$ 分)
个人层面 行权比例	100%	100%	100%	90%	50%	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量×公司层面行权比例×个人层面行权比例。

激励对象当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本计划的尚未行权的某一批次/多个批次的股票期权取消行权或终止本计划。

第四章 考核结果的管理

第八条 考核结果反馈与申诉

1、激励对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向激励对象通知考核结果。

2、激励对象如对考核结果有异议，首先应与薪酬与考核委员会工作小组沟通解决。如果不能妥善解决，激励对象可以向薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

第九条 考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期限为本激励计划结束后十年，保存期限届满后由公司证券部负责统一销毁。

2、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，须相关当事人签字确认。

第五章 附 则

第十条 本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

第十一条 本办法经公司股东会审议通过并自公司《2026 年股票期权激励计划（草案）》生效后实施。

深圳市雄帝科技股份有限公司

董事会

2026 年 9 月 16 日