

广东宇新能源科技股份有限公司
2026 年股票期权激励计划
(草案)

二〇二六年二月

声明

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、准确性和完整性依法承担法律责任。

本公司所有激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或权益行权安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、广东宇新能源科技股份有限公司（以下简称“公司”或“宇新股份”）2026 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”或“本次激励计划”）系依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规、规范性文件，以及《广东宇新能源科技股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划采用的激励工具为股票期权。股票来源为公司回购专用证券账户所持有的公司股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予不超过 401.76 万份的股票期权，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.06%。其中，首次授予不超过 322.2 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.85%，占拟授予权益总额的 80.20%；预留授予不超过 79.56 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.21%，占拟授予权益总额的 19.80%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益总额的 20%。

四、本激励计划股票期权（含预留部分）的行权价格为 10.07 元/股。

本激励计划草案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、授予数量将做相应的调整。

五、本激励计划首次授予的激励对象总人数共计 293 人，包括公司公告本激励计划时在本公司（含子公司，下同）任职的公司董事、高级管理人员、核心员工，占截至 2024 年 12 月 31 日公司全部职工人数的 31.54%。

预留激励对象指本激励计划获得股东会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象。预留激励对象由本激励计划经股东会审议通过

后 12 个月内确定，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

六、本激励计划中，股票期权的有效期自股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 48 个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董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。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为激励对象依股权激励计划获取有关权益提供贷款、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。

十、公司承诺本激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

十一、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息

披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十二、本激励计划经公司股东会特别决议审议通过后方可实施。

十三、自公司股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会向激励对象授予权益并完成公告、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。预留部分须在本次激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内授出。

十四、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

目 录

声明	1
特别提示	2
第一章 释义	6
第二章 本激励计划的目的与原则	8
第三章 本激励计划的管理机构	9
第四章 激励对象的确定依据和范围	10
第五章 本激励计划拟授出的权益情况	12
第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况	13
第七章 本激励计划的有效期、授权日、等待期、行权安排和禁售期	14
第八章 股票期权的行权价格及确定方法	17
第九章 股票期权的授予与行权条件	19
第十章 本激励计划的调整方法和程序	24
第十一章 股票期权的会计处理方法	26
第十二章 本激励计划的实施程序	28
第十三章 公司/激励对象各自的权利义务	31
第十四章 公司/激励对象发生异动的处理	33
第十五章 附则	37

第一章 释义

除非另有说明，以下名词或简称在本文中具有如下含义：

宇新股份/公司	指	广东宇新能源科技股份有限公司
本次激励计划/本激励计划	指	广东宇新能源科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划
本草案、本激励计划草案	指	《广东宇新能源科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权的公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心员工
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的激励对象购买公司股份的价格
有效期	指	自股票期权授权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
等待期	指	股票期权授权完成登记之日起至股票期权可行权日之间的时间
行权条件	指	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
可行权日	指	激励对象可以行权的日期，可行权日必须为交易日
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所股票上市规则》
《自律监管指南》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
《公司章程》	指	《广东宇新能源科技股份有限公司章程》
《公司考核管理办法》		《广东宇新能源科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
证券登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司

元、万元	指	人民币元、人民币万元
------	---	------------

注：1、本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本草案中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队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，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

本激励计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，提交公司董事会审议通过后，并由公司股东会批准生效。

本激励计划制定所遵循的基本原则如下：

（一）依法合规原则

公司实施本激励计划，严格按照法律、行政法规的规定履行程序，真实、准确、完整、及时地实施信息披露。任何人不得利用本激励计划进行内幕交易、操纵证券市场等证券欺诈行为。

（二）自愿参与原则

公司实施本激励计划遵循公司自主决定、员工自愿参加的原则，公司不存在以摊派、强行分配等方式强制员工参加本激励计划。

（三）风险自担原则

本激励计划激励对象按本激励计划的约定自担风险。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东会审议。董事会可以在股东会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、董事会薪酬与考核委员会是本激励计划的监督机构，负责对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意见。董事会薪酬与考核委员会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。

四、公司在股东会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的方案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。

五、公司在向激励对象授出权益前，董事会薪酬与考核委员会应当就激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，董事会薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。

六、激励对象在股票期权行权前，董事会薪酬与考核委员会应当就股权激励计划设定的激励对象股票期权行权的条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象确定的依据

（一）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》《上市规则》《自律监管指南》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。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为在本公司（含子公司，下同）任职的公司董事、高级管理人员、核心员工（不包括独立董事、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）。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计 293 人。包括公司部分董事、高级管理人员、核心员工。截至 2024 年 12 月 31 日，公司在职员工人数为 929 人，激励对象人数占上述公司员工总人数的比例为 31.54%。

激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 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的；
- 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的；
- 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。

以上激励对象必须在公司授予股票期权时和考核期间均与公司（含子公司）存在劳动关系或聘用关系。

预留授予部分的激励对象自本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，激励对象经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师事务所发

表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经公司董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务类别，公示期不少于 10 天。

（二）公司董事会薪酬与考核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 日披露董事会薪酬与考核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与考核委员会核实。

第五章 本激励计划拟授出的权益情况

一、本激励计划拟授出的权益情况

本激励计划采取的激励形式为股票期权。

二、股票期权的股票来源

股票期权激励计划涉及的标的股票来源为公司回购专用证券账户所持有的公司股票。

三、授出的股票期权数量

本激励计划拟向激励对象授予的股票期权总量不超过 401.76 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 38,012.1392 万股的 1.06%。其中，首次授予不超过 322.2 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 38,012.1392 万股的 0.85%，占拟授予权益总额的 80.20%；预留不超过 79.56 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 38,012.1392 万股的 0.21%，占拟授予权益总额的 19.80%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益总额的 20%。

第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况

一、激励对象获授的股票期权的分配情况

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：

序号	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	占本激励计划公告日 公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员					
1	张东之	董事、副总经理	9	2.24%	0.02%
2	胡先君	副总经理	10	2.49%	0.03%
3	湛明	副总经理	10	2.49%	0.03%
小计			29	7.22%	0.08%
二、其他激励对象					
1	核心员工（共290人）		293.2	72.98%	0.77%
首次授予部分合计（共计290人）			322.2	80.20%	0.85%
三、预留部分			79.56	19.80%	0.21%
合计			401.76	100.00%	1.06%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过公司股本总额的 1%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 10%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董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。

3、在股票期权授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，可以将该激励对象放弃的权益份额在其他激励对象之间进行分配和调整或直接调减或调整至预留部分，但调整后任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均不超过公司总股本的 1%，预留权益比例不超过本激励计划拟授予权益总额的 20%。

4、预留部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师事务所发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

第七章 本激励计划的有效期、授权日、等待期、行权安排 和禁售期

一、有效期

本激励计划有效期自股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 48 个月。

二、授权日

自公司股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会向激励对象授予权益并完成公告、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。根据《管理办法》《自律监管指南》规定公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

公司应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确预留授予的激励对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留部分对应的股票期权失效。

授权日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，授权日必须为交易日，若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授权日顺延至其后的第一个交易日为准。

三、本激励计划的等待期

激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自激励对象获授的股票期权完成授权登记之日起算。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于 12 个月。

四、本激励计划的可行权日和行权安排

在本激励计划经股东会通过后，股票期权自相应授权日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，且不得为下列区间日：

（一）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；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（三）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起或者进入决策程序之日起至依法披露之日；

（四）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象行权时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

在可行权日内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权。

本激励计划首次授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权安排	行权比例
第一个行权期	自首次授予部分股票期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自首次授予部分股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

预留部分股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权安排	行权比例
第一个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象必须在股票期权激励计划行权期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权或递延至下期行权。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

五、本激励计划的禁售期

本次激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、

规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在其就任时确定的任期内和任期届满后六个月内每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（二）激励对象为公司董事和高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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。若相关法律、法规和规范性文件对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形。

（三）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其减持公司股票还需遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等有关规定。

（四）在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、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。

第八章 股票期权的行权价格及确定方法

一、股票期权的行权价格

本激励计划授予（含首次及预留授予）股票期权的行权价格为 10.07 元/份，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在行权期内以 10.07 元的价格购买 1 股公司股票的权利。

二、股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划首次及预留授予的股票期权的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 80.00%：

- (一)本激励计划草案公告日前 1 个交易日公司股票交易均价为每股 12.58 元。
- (二)本激励计划草案公告日前 20 个交易日公司股票交易均价为每股 12.08 元。
- (三)本激励计划草案公告日前 60 个交易日公司股票交易均价为每股 11.57 元。
- (四)本激励计划草案公告日前 120 个交易日公司股票交易均价为每股 11.59 元。

三、预留授予股票期权的行权价格

本激励计划预留授予部分股票期权的行权价格与首次授予部分一致，即 10.07 元/份。预留部分股票期权在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

四、定价依据及合理性说明

本激励计划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。

为了推动公司整体经营继续平稳、快速发展，维护股东利益，公司必须持续建设并巩固股权激励这一有效促进公司发展的制度；同时，抓住公司发展中的核心力量和团队，予以良好有效的激励，公司业绩作为核心考核指标的基础上，公司确定了本次股票期权拟首次授予的激励对象：公司（含子公司）董事、高级管

理人员及核心员工。其中，一部分激励对象是公司业务板块和管理工作的直接负责人；还有部分激励对象是公司重要工作的承担者，对于公司的发展均具有举足轻重的作用。公司认为，在依法合规的基础上，以较低的激励成本实现对这些核心人员的激励，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。

基于以上目的，并综合激励对象行使相应的股票期权所需承担的出资金额、纳税义务等实际成本，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将本激励计划股票期权的行权价格确定为 10.07 元/份。

第九章 股票期权的授予与行权条件

一、股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应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的，则不能向激励对象授予股票期权。

(一) 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。

(二) 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。

二、股票期权的行权条件

行权期内，必须同时满足下列条件时，激励对象已获授的股票期权方可行权：

(一) 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。

(二)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。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，所有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。某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，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。

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权行权考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，满足各年度营业收入、净利润两个业绩考核目标其中之一即可，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标 (下列两个业绩考核目标需完成其中之一)	
		营业收入增长率目标 (Am)	净利润增长率目标 (Bm)
第一个行权期	2026 年	营业收入较 2025 年度增长不低于 15%；	以 2023 年至 2025 年平均净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 10%。
第二个行权期	2027 年	营业收入较 2025 年度增长不低于 25%。	以 2023 年至 2025 年平均净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 25%。

注：1、上述“营业收入”以经审计的合并财务报表所载数据为计算依据；

2、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，且剔除本次及其他股权激励计划或员工持股计划股份支付费用的影响；

3、上述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。

若本激励计划预留授予的股票期权于 2026 年 9 月 30 日之前授出，预留授予的股票期权行权对应的考核年度及公司层面业绩考核目标与首次授予的股票期权行权对应的考核年度及公司层面业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的股票期权于 2026 年 9 月 30 日之后授出，预留授予的股票期权行权对应的考核年度为 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	考核年度	业绩考核目标	
		(下列两个业绩考核目标需完成其中之一)	
		营业收入增长率目标 (Am)	净利润增长率目标 (Bm)
第一个行权期	2027 年	营业收入较 2025 年度增长不以 2023 年至 2025 年平均净利润为基数，低于 25%；	2027 年净利润增长率不低于 25%。
第二个行权期	2028 年	营业收入较 2025 年度增长不以 2023 年至 2025 年平均净利润为基数，低于 40%。	2028 年净利润增长率不低于 40%。

注：1、上述“营业收入”以经审计的合并财务报表所载数据为计算依据；

2、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，且剔除本次及其他股权激励计划或员工持股计划股份支付费用的影响；

3、上述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。

按照上述业绩考核目标，各行权期公司层面行权比例与对应考核年度业绩考核指标完成度挂钩，公司层面行权比例确定方法如下：

考核指标	业绩完成度	行权比例
对应考核年度实际达成的营业收入增长率 (A)	A/Am \geq 100%	X=100%
	90% \leq A/Am $<$ 100%	X=90%
	80% \leq A/Am $<$ 90%	X=80%
	A/Am $<$ 80%	X=0
对应考核年度实际达成的净利润增长率 (B)	B/Bm \geq 100%	Y=100%
	90% \leq B/Bm $<$ 100%	Y=90%
	80% \leq B/Bm $<$ 90%	Y=80%
	B/Bm $<$ 80%	Y=0
公司层面行权比例	X、Y 取孰高值	

注：1、当期业绩完成度指当期营业收入增长率完成度或当期净利润增长率完成度中的孰高者。

2、当期营业收入增长率完成度=当期营业收入实际增长率 (A) /当期营业收入目标增长率 (Am) ；
当期净利润增长率完成度=当期净利润实际增长率 (B) /当期净利润目标增长率 (Bm) 。

(四)激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权比例。个人业绩系数为：

个人年度绩效考核结果	个人业绩系数
当个人绩效为优秀、良好、合格	100%
当个人绩效为待改进	80%
当个人绩效为不合格	0%

注：具体个人年度绩效考核结果确定根据公司绩效考核制度组织实施。

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×个人业绩系数

公司将为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。各行权期内，因公司业绩考核或个人绩效考核不能行权的股票期权由公司注销，不得递延至下期行权。

激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于公司实施资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、送股等情形增加的权益同时受行权条件约束，且行权之前不得转让、质押、抵押、用于担保或偿还债务，若届时相应股票期权不得行权的，则因前述原因获得的权益同样不得行权。

三、考核指标的科学性和合理性说明

本次股票期权激励计划行权考核指标分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面的业绩考核选取“营业收入”“净利润”作为指标，营业收入是反映公司业务规模、市场地位及增长态势的重要标志；净利润则直接体现公司最终经营成果与盈利能力的强弱，是评估企业成长价值、影响股东回报水平的关键财务依据。

公司所属的化学原料和化学制品制造业，其产品供需、价格及盈利能力与宏观经济周期、上游原材料供需、下游产业景气度紧密关联，呈现出明显的周期性波动。若仅以单个年份的业绩作为基数，无法准确反映公司在完整周期中的正常经营能力，可能导致考核目标脱离实际。净利润业绩指标基数采用近三个完整会计年度的指标平均值，能有效平滑周期影响，覆盖行业可能经历的阶段性波动。通过计算该期间的净利润平均值，剔除异常值干扰，更接近公司在完整行业周期

内的均衡盈利能力，为设定未来具有挑战性且可实现的增长目标提供公允、稳定的参照。而根据行业特征，营业收入指标以公司现有装置产能为基础，取 2025 年营业收入为基数进行考核更能反映公司的发展成果。

本次股权激励计划中业绩考核指标的设定，旨在推动公司长远发展，实现核心员工与公司利益的深度绑定，充分激发团队积极性，并切实维护股东权益。该体系的建立有助于完善公司中长期激励机制，增强人才吸引力和团队稳定。在指标设置过程中，公司全面考虑了宏观经济环境、行业发展趋势、市场竞争格局、自身战略规划及经营实际等多重因素，结合当前业务发展阶段，为各行权期设定了相应的考核目标。相关业绩指标既具备可实现性，也体现了良好的激励导向，有利于调动员工能动性、提升公司核心竞争力，从而保障公司未来发展战略与经营目标的落地。整套指标设计合理、科学。

除公司整体业绩考核外，公司还建立了严密的个人绩效考核体系，能够对激励对象的工作业绩进行准确、全面的评估。公司将依据个人绩效考核结果，确定激励对象是否满足行权条件及其具体可行权数量。

综上所述，本次激励计划的考核体系层次清晰、综合全面，具有较强的可操作性。指标设定科学合理，既对激励对象形成有效约束，也能切实达成激励计划的考核目标。

第十章 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

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

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、股份拆细的比率（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

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1+P_2 \times n)$$

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

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀ 为调整前的股票期权数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的股票期权数量。

4、派息、增发

公司在发生派息、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

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项，应对股票期权行权价格进行相应的调整，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中：P0 为调整前的股票期权行权价格；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P 为调整后的股票期权行权价格。

2、配股

$$P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中：P0 为调整前的股票期权行权价格；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公司总股本的比例)；P 为调整后的股票期权行权价格。

3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P0 为调整前的股票期权行权价格；n 为缩股比例；P 为调整后的股票期权行权价格。

4、派息

$$P=P_0-V$$

其中：P0 为调整前的股票期权行权价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的股票期权行权价格。经派息调整后，P 仍须大于公司股票票面金额。

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、股票期权的调整程序

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。当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。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向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

第十一章 股票期权的会计处理方法

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、会计处理方法

（一）授权日

由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授权日采用布莱克—斯科尔斯期权定价模型（Black-Scholes Model）确定股票期权在授权日的公允价值。

（二）等待期

公司在等待期的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估计为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入成本或当期费用，同时计入“资本公积—其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

（三）可行权日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

（四）行权日

在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“资本公积—其他资本公积”；如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，则由公司进行注销，并根据具体情况按照会计准则及相关规定处理。

（五）股票期权公允价值的计算方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》及《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司以 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型，公司运用该模型以 2026 年 2 月 10 日为计算的基准日，对授予的股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

（1）标的股价：12.65 元/股（假设公司授权日收盘价为 2026 年 2 月 10 日收盘价）；

- (2) 有效期分别为：12 个月、24 个月；
- (3) 历史波动率：19.98%、24.50%（采用深证综指最近 12 个月的波动率、最近 24 个月的波动率）；
- (4) 无风险利率：1.5%、2.1%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期存款基准利率）。

二、预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授权日股票期权的公允价值，并最终确认本期激励计划的股份支付费用，该等费用将在本期激励计划的实施过程中按行权的比例摊销。由本期激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假定公司于 2026 年 4 月 1 日首次向激励对象授予权益，本期激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

需摊销的总费用（万元）	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	2028 年 (万元)
1269.20	690.70	491.43	87.07

注：1、上述费用为预测成本，实际成本与行权价格、授权日、授权日收盘价、授予数量及对可行权权益工具数量的最佳估计相关；同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

- 2、上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。
- 3、上述测算部分不包含股票期权的预留部分。预留部分的股票期权在正式授予之前无需进行会计处理，待正式授予之后，参照首次授予进行会计处理。
- 4、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

经初步预计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关各期经营业绩有所影响，但影响程度不大。与此同时，本激励计划的实施，将进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司员工的积极性、责任感和使命感，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展。

预留部分股票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理。

第十二章 本激励计划的实施程序

一、本激励计划生效程序

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案、摘要及考核管理办法，并提交董事会审议。

（二）公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。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大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施股票期权的授予、行权和注销等工作。

（三）董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，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。公司聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、相关定价依据和定价方法的合理性、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。

（四）公司对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

（五）本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，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）。董事会薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单审核意见及公示情况的说明。

（六）股东大会应当对《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、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。

（七）本激励计划经公司股东大会审议通过，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权益。经股东会授权后，董事会负责实

施股票期权的授予、行权和注销等事宜。

二、本激励计划相关权益的授予程序

（一）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首次授予。公司与激励对象签署《股权激励协议书》，以约定双方的权利义务关系。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权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并公告，预留股票期权的授予方案由董事会确定并审议批准，董事会薪酬与考核委员会应同时发表明确意见。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书。

（三）公司董事会薪酬与考核委员会应当对股票期权授权日及激励对象名单进行核实并发表意见。

（四）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，董事会薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

（五）本激励计划经股东会审议通过后，公司应当在 60 日内向激励对象进行首次授予，并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划，本激励计划另有规定的除外。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内授出。

三、股票期权的行权程序

（一）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，董事会薪酬与考核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。

（二）各行权期内，激励对象获授的股票期权满足行权条件的，公司可按规定办理股票期权行权事项；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。

（三）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结算事宜。

四、本激励计划的变更程序

（一）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。

（二）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（因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低行权价格情形除外）。公司拟在当年 9 月 30 日后变更股票激励方案的，不得降低当年行使权益的条件。

（三）公司应及时披露变更原因及内容，董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的方案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、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

五、本激励计划的终止程序

（一）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。

（二）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。

（三）律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本办法及相关法律法规的规定、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。

（四）终止实施本激励计划的，公司应在履行相应审议程序后及时向证券登记结算机构申请办理已授予股票期权注销手续。

第十三章 公司/激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

（一）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，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权进行注销。

（二）公司承诺不为激励对象依股权激励计划获取有关权益提供贷款、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。

（三）公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

（四）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。

（五）公司应当根据本激励计划及中国证监会、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限公司深圳分公司等的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定进行行权操作。但若因中国证监会、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限公司深圳分公司的原因造成激励对象未能行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（六）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，经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未行权的股票期权进行注销。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。

（七）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

（一）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。

（二）激励对象有权且应当按照本计划的规定获得相关权益，并按规定行权。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自筹的资金。

（四）激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

（五）激励对象按照本激励计划的规定获授的股票期权，在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

（六）激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

（七）激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行权安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

（八）激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未行权的股票期权进行注销。

（九）股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司将与激励对象签署《股权激励协议书》，以约定双方在法律、行政法规、规范性文件及本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

（十）法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

第十四章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权进行注销：

- 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情形；
- 5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

- 1、公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；
- 2、公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

（三）公司出现下列情形之一的，由公司股东会决定本计划是否作出相应变更或调整：

- 1、公司控制权发生变更且触发重大资产重组；
- 2、公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

（四）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司进行注销处理。

激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应返还其已获授权益，董事会应按照前款规定收回激励对象所得收益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还已获授权益而遭受损失的，可按照股权激励计划相关安排，向上市公司或负有责任的对象进行追偿。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，激励

对象已行权的股票期权不作处理，尚未行权的股票期权不得行权将由公司进行注销。

- (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。

(二) 激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属子公司内任职的，其获授的权益将按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，激励对象已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。若激励对象担任公司独立董事或其他不能持有公司股票期权的人员，则已行权的股票期权不作处理，尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

(三) 激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等情形，其已行权的股票期权不作处理，自离职之日起已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。激励对象离职前需向公司缴纳完毕已行权部分所涉及到的个人所得税。

个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：违反了与公司或其关联公司签订的劳动合同、聘用协议、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；违反了居住国家的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况；从公司以外的企业或个人处收取报酬，且未提前向公司披露等。公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿。

(四) 激励对象退休未被公司返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权中，

当年达到可行权时间限制和业绩考核条件的，可行权的股票期权在离职之后仍可行权，其余尚未达到可行权时间限制和业绩考核条件的不得行权，由公司注销。

激励对象退休但被公司返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的，遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为，其获授的股票期权继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理。

退休未被公司返聘的激励对象在退休前需支付完毕当期将行权的股票期权涉及的个人所得税。

（五）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的权益可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理，且公司董事会薪酬与考核委员会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件，其他行权条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已行权部分所涉及到的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期将行权的股票期权所涉及的个人所得税。

2、当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，其已行权股票不作处理，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需要向公司支付完毕已行权股票期权所涉及的个人所得税。

（六）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因执行职务身故的，其获授的股票期权将由继承人继承，并按照激励对象身故前本激励计划规定的程序办理行权；公司董事会薪酬与考核委员会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件，继承人在继承前需向公司支付已行权部分所涉及到的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期行权的股票期权所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因执行职务身故的，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已行权的股票期权所涉及的个人所得税。

（七）本激励计划未规定的其他情况由公司董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《股权激励协议书》

所发生的或与本激励计划及/或《股权激励协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第十五章 附则

- 一、本激励计划在公司股东会审议通过后生效。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。
- 三、如果本激励计划与监管机构发布的最新法律、法规存在冲突，则以最新的法律、法规规定为准。

广东宇新能源科技股份有限公司

董事会

2026 年 2 月 11 日