

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

广东宇新能源科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理机制，提升公司整体价值；构建发展分享机制，推动战略目标实现；完善薪酬激励体系，以依法合规、推动发展、激励约束、实事求是为基本原则，制订了《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）》（以下简称“激励计划”）。

为保证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》《深圳证券交易所股票上市规则》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《广东宇新能源科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，并结合公司实际情况，制订本办法。

一、考核目的

制订本办法的目的是加强激励计划执行的计划性，促进考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现激励计划的各项业绩指标，最大程度发挥股权激励的作用；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平，充分调动激励对象的积极性和创造性，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与激励计划的所有激励对象，包括但不限于公司（含控股子公司）部分董事、高级管理人员、核心员工。

四、考核机构职责权限

（一）公司董事会负责制订和修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会领导和组织考核工作。

(二) 人力资源部负责具体的考核实施工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标及其评价标准

激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

(一) 激励对象公司层面的绩效考核要求

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 低于 25%;	数,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 低于 40%。	数,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) 。

（二）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。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

股票期权归属期前一会计年度。

(二) 考核次数

个人层面绩效考核实行年度考核，与公司层面年度考核同时开展。

七、考核程序

公司层面业绩考核由董事会薪酬与考核委员会负责具体考核工作。

个人层面绩效考核由公司人力资源部根据公司现行的绩效考核制度，对激励对象考核期间个人绩效完成情况及行为表现情况进行评估，并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

1、考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核结束后五个个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、考核结果申诉

如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核结果通知的五个个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

3、考核结果归档

考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果应作为保密资料归档保存。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，须当事人签字。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，董事会薪酬与考核委员会有权销毁。

九、附则

- 1、本办法由公司董事会负责解释、修订和废止。
- 2、本办法自股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

广东宇新能源科技股份有限公司

董事会

2026年2月11日