

证券代码：002986

证券简称：宇新股份

公告编号：2026-023

广东宇新能源科技股份有限公司

关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

重要内容提示：

- 1、股票期权首次授权日：2026 年 3 月 23 日
- 2、股票期权首次授予数量：322.2 万份
- 3、股票期权首次授予人数：285 人
- 4、股票期权行权价格：10.07 元/份

广东宇新能源科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 3 月 23 日召开的第四届董事会第十一次会议审议通过了《关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》，董事会认为《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“本激励计划”）规定的首次授予条件已经成就，同意以 2026 年 3 月 23 日为首次授权日，向符合授予条件的 285 名激励对象授予 322.2 万份股票期权。现将有关事项说明如下：

一、本激励计划简述

（一）激励方式

本激励计划采取的激励形式为股票期权。

（二）股票来源

本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）授予数量

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%。

（四）授予对象

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 日公司全部在职员工人数的 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。

（五）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。

（六）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。

（七）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。

（八）行权安排

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。

（九）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%。
第二个行权期	2028 年	营业收入较 2025 年度增长不低于 40%。	以 2023 年至 2025 年平均净利润为基数，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)	$A/A_m \geq 100\%$	X=100%
	$90\% \leq A/A_m < 100\%$	X=90%
	$80\% \leq A/A_m < 90\%$	X=80%
	$A/A_m < 80\%$	X=0
对应考核年度实际达成的净利润增长率 (B)	$B/B_m \geq 100\%$	Y=100%
	$90\% \leq B/B_m < 100\%$	Y=90%
	$80\% \leq B/B_m < 90\%$	Y=80%
	$B/B_m < 80\%$	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)。

(十) 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。

二、本激励计划已履行的相关审批程序和批准情况

1、2026年2月10日，公司召开了第四届董事会第十次会议，审议并通过了《关于公司2026年股票期权激励计划(草案)及其摘要的议案》《关于公司2026年股票期权激励计划实施考核管理办法的议案》《关于提请股东会授权董事会办理2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会发表了核查意见。

2、2026年2月11日至2026年2月24日，公司对本激励计划首次授予激励对象的姓名及职务在公司内部进行了公示。截至公示期满，公司董事会薪酬与考核委员会未收到任何对本激励计划拟激励对象提出的异议。2026年2月27日，公司披露了《董事会薪酬与考核委员会关于公司2026年股票期权激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见公告》。

3、2026年3月5日，公司召开2026年第二次临时股东会，审议通过了《关于公司2026年股票期权激励计划(草案)及其摘要的议案》《关于公司2026年股票期权激励计划实施考核管理办法的议案》《关于提请股东会授权董事会办理2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》。同时，公司就本激励计划的内幕信

息知情人、激励对象在本激励计划草案公开披露前 6 个月内买卖公司股票的情况进行了自查，并于 2026 年 3 月 6 日披露了《关于 2026 年股票期权激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

4、2026 年 3 月 23 日，公司召开了第四届董事会第十一次会议，审议通过了《关于调整 2026 年股票期权激励计划激励对象名单的议案》《关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》，董事会薪酬与考核委员会发表了核查意见。

三、股票期权的授予条件及董事会对于授予条件成就的情况说明

（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。

1、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。

2、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《中华人民共和国公司法》（以下简称“《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）董事会对于授予条件成就的情况说明

公司董事会经过认真核查，确定公司及激励对象均未发生或不属于上述任一情形，亦不存在不能授予或不得成为激励对象的其他情形，本激励计划规定的授予条件已经成就，同意以 2026 年 3 月 23 日为首次授权日，向 285 名激励对象授予 322.2 万份股票期权，行权价格为 10.07 元/份。

四、本次实施的激励计划与股东会通过的激励计划的差异情况说明

鉴于公司 8 名激励对象因个人原因离职而不再符合激励对象资格，根据公司 2026 年第二次临时股东大会的授权及本激励计划的规定，公司董事会对本激励计划的激励对象名单与个人授予数量进行相应调整。调整后，本激励计划首次授予的激励对象人数由 293 人调整为 285 人，并将前述原激励对象对应的激励份额分配至首次授予的其他激励对象。本激励计划拟授予的股票期权总数、首次授予数量及预留数量均不作调整。

除上述调整内容外，本次授予的内容与公司 2026 年第二次临时股东大会审议通过的激励计划相关内容一致。

五、本次股票期权的首次授予情况

（一）激励方式：股票期权

（二）股票来源：公司回购专用证券账户所持有的公司股票

（三）首次授权日：2026 年 3 月 23 日

（四）首次授予数量：322.2 万份

（五）首次授予人数：285 人

（六）行权价格：10.07 元/份

（七）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	占授权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282人）	293.2	72.98%	0.77%
首次授予部分合计（共计285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。

（八）本次股票期权激励计划实施后，不会导致公司股权分布情况不符合上市条件的要求。

六、本次股票期权激励计划的实施对公司的影响

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）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 3 月 23 日为计算的基准日，对首次授予的 322.2 万份股票期权的公允价值进行了测算，具体参数选取如下：

- （1）标的股价：14.74 元/股（2026 年 3 月 23 日收盘价）；
- （2）有效期分别为：12 个月、24 个月；
- （3）历史波动率：20.33%、34.69%（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，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权的比例摊

销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

本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）
2118.52	1159.33	816.00	143.19

注：1、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授权日、授权日股价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关。

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。

七、激励对象认购股票期权及缴纳个人所得税的资金安排

激励对象行权时认购公司的股票及缴纳个人所得税的资金全部由激励对象自筹，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。公司将根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

八、激励对象为董事、高级管理人员的，在股票期权授权日前6个月买卖公司股票情况的说明

经公司自查，参与本激励计划的董事、高级管理人员在授权日前6个月不存在买卖公司股票情况。

九、薪酬与考核委员会就激励对象获授权益条件是否成就的意见

（一）董事会薪酬与考核委员会对本激励计划首次授予条件是否成就进行核查，认为：

公司不存在《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等法律、法规及规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。

首次授予的激励对象均为公司2026年第二次临时股东会审议通过的本激励

计划中确定的首次授予激励对象，具备《公司法》等法律、法规及规范性文件和《公司章程》规定的任职资格，符合《深圳证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）规定的激励对象条件，符合本激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划首次授予激励对象的主体资格合法、有效。

（二）董事会薪酬与考核委员会对本激励计划的首次授权日进行核查，认为：根据公司 2026 年第二次临时股东大会的授权，本次确定的首次授权日符合《管理办法》及本激励计划有关授权日的相关规定。

综上，董事会薪酬与考核委员会认为公司本激励计划规定的股票期权授予条件已经成就，同意以 2026 年 3 月 23 日为首次授权日，向 285 名激励对象授予 322.2 万份股票期权，行权价格为 10.07 元/份。

十、薪酬与考核委员会对首次授权日激励对象名单核实的情况

（一）列入公司本激励计划首次授予激励对象名单的人员均符合《管理办法》《上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》（以下简称“《自律监管指南第 1 号》”）等规定的激励对象条件，符合本激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划首次授予的激励对象的主体资格合法、有效。

（二）本激励计划激励对象均不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的下列情形：

- 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、高级管理人员的情形的；
- 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。

（三）激励对象中不包括公司独立董事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

（四）根据本激励计划的相关规定及 2026 年第二次临时股东大会的授权，董事会决定对本激励计划首次授予激励对象名单及个人授予数量进行调整。调整后，

本激励计划首次授予激励对象人数由 293 人调整为 285 人，并将前述原激励对象对应的激励份额分配至首次授予的其他激励对象。本激励计划拟授予的股票期权总数、首次授予数量及预留数量均不作调整。

根据公司 2026 年第二次临时股东大会的授权，上述调整属于股东大会对董事会授权范围内的事项，不存在损害公司及股东、特别是中小股东利益的情形；符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件中关于激励计划调整的相关规定，内容及审批程序合法、合规。

综上所述，公司董事会薪酬与考核委员会认为，列入本激励计划首次授予激励对象名单的人员均符合相关法律、法规及规范性文件所规定的条件，其作为本激励计划的激励对象的主体资格合法、有效。

十一、法律意见书的结论意见

本所律师认为，截至本法律意见书出具之日：公司就本次调整及本次授予已获得了现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》及《激励计划》的相关规定；本次调整符合《管理办法》及《激励计划》的相关规定；本次授予的授予日、授予对象、授予数量及行权价格符合《管理办法》及《激励计划》的相关规定；本次授予的授予条件已经满足，公司实施本次授予符合《管理办法》及《激励计划》的相关规定。

十二、独立财务顾问的专业意见

本独立财务顾问认为，本激励计划已取得了现阶段必要的批准与授权，本次股票期权的授权日、行权价格、授予对象、授予数量等的确定以及本激励计划的相关调整和首次授予事项符合《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第 1 号》等相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，不存在不符合本激励计划规定的授予条件的情形。

十二、备查文件

- 1、广东宇新能源科技股份有限公司第四届董事会第十一次会议决议；
- 2、广东宇新能源科技股份有限公司第四届董事会薪酬与考核委员会第三次会议决议；
- 3、北京金诚同达（深圳）律师事务所关于广东宇新能源科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划调整及首次授予事项的法律意见书；

4、东方财富证券股份有限公司关于广东宇新能源科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划首次授予相关事项之独立财务顾问报告。

特此公告。

广东宇新能源科技股份有限公司

董事会

2026 年 3 月 24 日