

新东方新材料股份有限公司

2026年股票期权激励计划实施考核管理办法

新东方新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心员工的积极性，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，按照收益与贡献对等的原则，制定了《新东方新材料股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》。

为保证公司 2026 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，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、法规和规范性文件以及《新东方新材料股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；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，为本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，以实现本激励计划与激励对象的工作业绩、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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。

四、考核机构及执行机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核本激励计划的组织、实施工作。

（二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作。考核小组对薪酬委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并接受公司内审部门监督；同时负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

1、首次授予的股票期权

本激励计划首次授予部分考核年度为 2026-2027 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：

考核安排	公司业绩考核
第一个考核期	以下两个考核目标达成其一： 1、2026 年净利润扭亏为盈； 2、以 2025 年营业收入为基础，2026 年营业收入增长率不低于 15%
第二个考核期	以下两个考核目标达成其一： 1、2027 年净利润不低于 3,000 万元； 2、以 2025 年营业收入为基础，2027 年营业收入增长率不低于 30%

注：1、“营业收入”以经会计师事务所审计的合并报表为准，下同。

2、“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据，下同。

2、预留授予的股票期权

若预留部分股票期权于 2026 年第三季度报告披露前授予完成，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致。若预留部分股票期权于 2026 年第三季度报告披露后授予完成，则预留部分考核年度为 2027-2028 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：

考核安排	公司业绩考核
第一个考核期	以下两个考核目标达成其一： 1、2027 年净利润不低于 3,000 万元； 2、以 2025 年营业收入为基础，2027 年营业收入增长率不低于 30%
第二个考核期	以下两个考核目标达成其一： 1、2028 年净利润不低于 5,000 万元； 2、以 2025 年营业收入为基础，2028 年营业收入增长率不低于 50%

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标时，激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，均由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度实施，对应的行权情况具体如下表所示：

考核评级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
个人层面行权比例	100%	100%	60%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，且股票期权的其他行权条件达成，激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×个人层面行权比例。

激励对象按照个人当年实际行权数量行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予部分股票期权考核年度为 2026-2027 年两个会计年度。

若预留部分股票期权于 2026 年第三季度报告披露前授予完成，则预留部分考核年度与首次授予部分一致；若预留部分股票期权于 2026 年第三季度报告披露后授予完成，则预留部分考核年度为 2027-2028 年两个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划考核期间每个会计年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司人力资源部、财务部等相关部门在薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告并保存。

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交薪酬委员会审议，并由其做出决议。

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，薪酬委员会应在考核工作结束后五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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的五个工作日内，向薪酬委员会提出书面申诉，薪酬委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果。对经薪酬委员会复核后确定的最终考核结果，被考核对象不得再有异议。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

(二) 考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。

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、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为五年，保存期结束后由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件执行。

(三) 本办法自股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

新东方新材料股份有限公司董事会

2026年7月24日