

深圳市唯特偶新材料股份有限公司

2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市唯特偶新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司核心管理、技术、业务和生产型人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《深圳市唯特偶新材料股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）。

为保证公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）的顺利推进及有序实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，制定了《深圳市唯特偶新材料股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司本次激励计划执行的计划性，量化本次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，确保实现本次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，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关

键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司公告本次激励计划草案时在公司（含分公司及子公司）任职的董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干。

第四条 考核机构与职责权限

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责指导、组织本次激励计划激励对象的考核工作；

（二）公司人力资源部、财务部组成考核小组负责具体的考核工作，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；并负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存。考核工作小组对薪酬与考核委员会负责并向薪酬与考核委员会报告工作；

（三）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的股票期权/限制性股票能否行权/归属将根据公司、业务单元和激励对象三个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

本次激励计划的考核年度为 2026 年-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/归属条件之一。

本次激励计划首次授予的股票期权/限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/归属期	考核年度	以 2025 年营业收入为基数，各考核年度营业收入增长率（A）		以 2025 年净利润为基数，各考核年度净利润增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个行权/归属期	2026 年	26.00%	19.50%	52.00%	26.50%

第二个行权/归属期	2027 年	51.50%	43.50%	90.00%	58.50%
第三个行权/归属期	2028 年	81.50%	72.00%	137.50%	98.00%

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的行权/归属比例如下表所示：

业绩考核指标	业绩完成度	业绩完成系数
考核年度营业收入较 2025 年度营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=（A-A_n）/（A_m-A_n） \times 20\%+80\%$
	$A < A_n$	$X_1=0\%$
考核年度净利润较 2025 年度净利润增长率（B）	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=（B-B_n）/（B_m-B_n） \times 20\%+80\%$
	$B < B_n$	$X_2=0\%$
公司层面行权/归属比例（X）	$X=MAX（X_1,X_2）$	

- 注：1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据；
- 2、上述各考核年度“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（如有）在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据；
- 3、公司层面行权/归属比例计算结果 X 将向下取整至百分比个位数；
- 4、上述股票期权/限制性股票行权/归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本次激励计划预留部分股票期权/限制性股票若于公司 2026 年第三季度报告披露之前（不含披露日）授出，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若于公司 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授出，则相应公司层面考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/归属期	考核年度	以 2025 年营业收入为基数，各考核年度营业收入增长率（A）		以 2025 年净利润为基数，各考核年度净利润增长率（B）	
		目标值（A _m ）	触发值（A _n ）	目标值（B _m ）	触发值（B _n ）
第一个行权/归属期	2027 年	51.50%	43.50%	90.00%	58.50%
第二个行权/归属期	2028 年	81.50%	72.00%	137.50%	98.00%

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的行权/归属比例如下表所示：

业绩考核指标	业绩完成度	业绩完成系数
考核年度营业收入较 2025	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$

年度营业收入增长率（A）	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = (A - A_n) / (A_m - A_n) \times 20\% + 80\%$
	$A < A_n$	$X_1 = 0\%$
考核年度净利润较 2025 年度净利润增长率（B）	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = (B - B_n) / (B_m - B_n) \times 20\% + 80\%$
	$B < B_n$	$X_2 = 0\%$
公司层面行权/归属比例（X）	$X = \text{MAX} (X_1, X_2)$	

- 注：1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据；
- 2、上述各考核年度“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（如有）在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据；
- 3、公司层面行权/归属比例计算结果 X 将向下取整至百分比个位数；
- 4、上述股票期权/限制性股票行权/归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

行权/归属期内，公司为满足行权/归属条件的激励对象办理行权/归属事宜。若各行权/归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可行权/归属的股票期权/限制性股票均不得行权/归属，由公司注销/作废。

（二）业务单元层面的绩效考核要求

激励对象当年实际可行权/归属的股票期权/限制性股票额度与其所属业务单元对应考核年度的绩效考核指标完成情况挂钩，根据业务单元的绩效考核情况设置不同的行权/归属比例。

（三）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内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，对应的个人层面行权/归属比例如下所示：

个人考核评价结果	A	B	C	D
个人层面行权/归属比例	100%	80%	60%	0%

满足公司层面业绩考核要求的前提下，激励对象个人各考核年度实际可行权/归属额度=个人各考核年度计划行权/归属额度×公司层面行权/归属比例×业务单元层面行权/归属比例×个人层面行权/归属比例。

激励对象当期计划行权/归属的股票期权/限制性股票因个人考核原因不能行权/归属的，由公司注销/作废，不可递延至以后年度。

第六条 考核程序

公司人力资源部、财务部等相关部门在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

本次激励计划首次授予部分的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，公司层面的业绩考核、业务单元层面及个人层面的绩效考核每年考核一次。若预留授予部分在公司 2026 年第三季度报告披露之前（不含披露日）授出，则预留授予部分的考核年度与首次授予部分一致；若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授出，则预留授予部分的考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管或公司人力资源部应在考核工作结束后 5 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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为股票期权/限制性股票行权/归属的依据。

（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。考核结果作为保密资料归档保存。

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、绩效考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司薪酬与考核委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、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、规范性文件及本次激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件及本次激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件及本次激励计划执行。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的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自本次激励计划生效后实施。

深圳市唯特偶新材料股份有限公司董事会

2026 年 8 月 4 日