

深圳市唯特偶新材料股份有限公司
关于向 2026 年股票期权与限制性股票激励计划激励对象
首次授予股票期权与限制性股票的公告

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

特别提示：

- 股权激励方式：股票期权与第二类限制性股票
- 股票期权首次授权日/限制性股票首次授予日：2026 年 9 月 28 日
- 股票期权首次授予数量：81.60 万份
- 股票期权行权价格：90.83 元/份
- 限制性股票首次授予数量：20.40 万股
- 限制性股票授予价格：45.42 元/股

深圳市唯特偶新材料股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 9 月 28 日召开第六届董事会第十三次会议，审议通过了《关于向 2026 年股票期权与限制性股票激励计划激励对象首次授予股票期权与限制性股票的议案》。《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“《激励计划（草案）》”）规定的股票期权与限制性股票授予条件已经成就，根据公司 2026 年第一次临时股东会的授权，公司董事会确定 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”）的股票期权首次授权日/限制性股票首次授予日为 2026 年 9 月 28 日，以 90.83 元/份的行权价格向符合授予条件的 107 名激励对象首次授予股票期权 81.60 万份，以 45.42 元/股的授予价格向符合授予条件的 107 名激励对象首次授予限制性股票 20.40 万股。现将有关事项说明如下：

一、本次激励计划简述

2026 年 8 月 28 日，公司召开的 2026 年第一次临时股东会审议通过了《关

于《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）》及其摘要的议案》，本次激励计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分，其主要内容如下：

（一）本次激励计划的激励方式及股票来源

本次激励计划采用的激励工具为股票期权及限制性股票（第二类限制性股票），涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票。

（二）本次激励计划股票期权的行权价格与限制性股票的授予价格

本次激励计划股票期权（含预留部分）的行权价格为 90.83 元/份，限制性股票（含预留部分）的授予价格为 45.42 元/股。

（三）激励对象的范围及分配情况

本次激励计划拟首次授予的激励对象总人数共计 108 人，包括公司公告本次激励计划时在本公司（含分公司及子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干，不包括公司独立董事，也不包括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、子女以及外籍员工。

1. 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	国籍	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总量的比例	占本次激励计划草案公告日公司股本总额的比例
1	邹永存	中国	董事、副总裁、总经理	4.80	4.6154%	0.0263%
2	资春芳	中国	职工董事、研发总监、首席技术官	3.60	3.4615%	0.0197%
3	钟科	中国	副总裁、董事会秘书	3.60	3.4615%	0.0197%
核心技术（业务）骨干（105人）				71.20	68.4615%	0.3902%
首次授予合计				83.20	80.0000%	0.4560%

预留部分	20.80	20.0000%	0.1140%
合计	104.00	100.0000%	0.5700%

注：（1）上述任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计数均未超过本次激励计划公告日公司股本总额的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本次激励计划公告日公司股本总额的 20%。

（2）本次激励计划拟首次授予的激励对象不包括公司独立董事，也不包括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、子女以及外籍员工。

（3）预留部分的激励对象在本次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、薪酬与考核委员会发表明确意见、律师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。

（4）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，将相应的权益份额在激励对象之间进行分配或直接调减，但调整后预留权益比例不得超过本次激励计划拟授予权益数量的 20%，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不得超过公司股本总额的 1%。

（5）2026 年 8 月 28 日，公司召开的 2026 年第一次临时股东会审议通过了《关于提名公司第六届董事会非独立董事候选人的议案》，选举邹永存先生为公司非独立董事。

（6）公司 2024 年股票期权激励计划首次授予部分第二个行权期和预留授予部分第一个行权期采用自主行权模式，目前处于自主行权期，期间公司股本总额可能发生变动，暂以截至 2026 年 7 月 31 日公司股本总额 18,245.7275 万股作为计算依据，下同。

2. 限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总量的比例	占本次激励计划草案公告日公司股本总额的比例
1	邹永存	中国	董事、副总裁、总经理	1.20	4.6154%	0.0066%
2	资春芳	中国	职工董事、研发总监、首席技术官	0.90	3.4615%	0.0049%
3	钟科	中国	副总裁、董事会秘书	0.90	3.4615%	0.0049%
核心技术（业务）骨干（105人）				17.80	68.4615%	0.0976%
首次授予合计				20.80	80.0000%	0.1140%
预留部分				5.20	20.0000%	0.0285%
合计				26.00	100.0000%	0.1425%

注：（1）上述任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计数均未超过本次激励计划公告日公司股本总额的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本次激励计划公告日公司股本总额的 20%。

（2）本次激励计划拟首次授予的激励对象不包括公司独立董事，也不包括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、子女以及外籍员工。

(3) 预留部分的激励对象在本次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、薪酬与考核委员会发表明确意见、律师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。

(4) 在限制性股票授予前，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，将相应的权益份额在激励对象之间进行分配或直接调减，但调整后预留权益比例不得超过本次激励计划拟授予权益数量的 20%，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不得超过公司股本总额的 1%。

(四) 股票期权激励计划的有效期、等待期及行权安排

1. 股票期权激励计划的有效期

股票期权的有效期自股票期权首次授权之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 60 个月。

2. 等待期

本计划首次授予的股票期权等待期分别为自相应部分股票期权授权之日起 12 个月、24 个月、36 个月。若预留部分在 2026 年第三季度报告披露之前（不含披露日）授出，则预留授予股票期权等待期与首次授予股票期权等待期一致；若预留部分在 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授出，则预留授予股票期权的等待期分别为自预留授权之日起 12 个月、24 个月。

等待期内激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

3. 行权安排

本次激励计划的等待期届满之后，激励对象获授的股票期权进入可行权期。本次激励计划授予的股票期权在激励对象满足相应行权条件后按约定比例分次行权。行权日必须为本次激励计划有效期内的交易日，但不得在下列期间内行权：

(1) 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；

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

(3) 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或者进入决策程序之日起至依法披露之日；

(4) 中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）的规定应当披露的交易或其他重大事项。

若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票限制期间的有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

本次激励计划首次授予的股票期权各批次行权比例安排如下表所示：

行权期	行权期间	行权比例
第一个行权期	自首次授权之日起12个月后的首个交易日起至首次授权之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自首次授权之日起24个月后的首个交易日起至首次授权之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授权之日起36个月后的首个交易日起至首次授权之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之前（不含披露日）授出，则预留部分股票期权的行权安排如下表所示：

行权期	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授权之日起12个月后的首个交易日起至预留授权之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自预留授权之日起24个月后的首个交易日起至预留授权之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自预留授权之日起36个月后的首个交易日起至预留授权之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授出，则预留部分股票期权的行权安排如下表所示：

行权期	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授权之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授权之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达到行权条件而不能行权的股票期权，公司将按本计划规定的原则注销。

激励对象根据本次激励计划获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于资本公积转增股本、送股等情形增加的股份同时受行权条件约束，且行权之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时股票期权不得行权，则因前述原因获得的股份同样不得行权，并由公司注销。

（五）股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

1. 公司未发生以下任一情形：

（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. 激励对象未发生以下任一情形：

（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 1 条规定情形之一的，所有激励对象根据本次激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；激励对象发生上述第 2 条规定的不得被授予股票期权的情形，该激励对象根据本次激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

3. 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条件之一。

本次激励计划首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	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）
第一个行权期	2026年	26.00%	19.50%	52.00%	26.50%
第二个行权期	2027年	51.50%	43.50%	90.00%	58.50%
第三个行权期	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）上述股票期权行权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 年-2028 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	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）
第一个行权期	2027年	51.50%	43.50%	90.00%	58.50%
第二个行权期	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）上述股票期权行权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。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，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的股票期权均不得行权，由公司注销。

4. 业务单元层面的绩效考核要求

激励对象当年实际可行权的股票期权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比例。

5. 激励对象个人层面的绩效考核要求

根据公司制定的《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“《考核管理办法》”），薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照考核结果确定激励对象实际行权的比例。激励对象个人考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”四个等级，分别对应个人层面行权比例如下表所示：

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

满足公司层面业绩考核要求的前提下，激励对象当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例×业务单元层面行权比例×个人层面行权比例。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权的部分，由公司注销，不可递延至下期行权。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获股票期权的行权，除满足上述行权条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

本次激励计划具体考核内容依据公司为本次激励计划制定的《考核管理办法》执行。

（六）限制性股票激励计划的有效期及归属安排

1. 限制性股票激励计划的有效期

限制性股票的有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

2. 归属安排

本次激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为本次激励计划有效期内的交易日，但不得在下列期间内归属：

（1）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；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（3）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或者进入决策程序之日起至依法披露之日；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票限制期间的有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

本次激励计划首次授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属期	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%

第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分限制性股票于公司 2026 年第三季度报告披露之前（不含披露日）授出，则预留部分限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分限制性股票于公司 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授出，则预留部分限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票不得归属，并作废失效。

激励对象根据本次激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属，并作废失效。

（七）限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足下列条件方可分批次办理归属事宜：

1. 公司未发生以下任一情形：

（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. 激励对象未发生以下任一情形：

（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 1 条规定情形之一的，所有激励对象根据本次激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；激励对象发生上述第 2 条规定的不得被授予限制性股票的情形，该激励对象根据本次激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3. 激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

4. 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归属条件之一。

本次激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

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）
第一个归属期	2026年	26.00%	19.50%	52.00%	26.50%
第二个归属期	2027年	51.50%	43.50%	90.00%	58.50%
第三个归属期	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）公司层面归属比例计算结果 X 将向下取整至百分比个位数；

（4）上述限制性股票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 年-2028 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

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）
第一个归属期	2027年	51.50%	43.50%	90.00%	58.50%
第二个归属期	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）公司层面归属比例计算结果 X 将向下取整至百分比个位数；

（4）上述限制性股票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。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

5. 业务单元层面的绩效考核要求

激励对象当年实际可归属的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归属比例。

6. 激励对象个人层面的绩效考核要求

根据公司制定的《考核管理办法》，薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照考核结果确定激励对象实际归属的比例。激励对象个人考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”四个等级，分别对应个人层面归属比例如下表所示：

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

满足公司层面业绩考核要求的前提下，激励对象当年实际可归属额度=个人当年计划归属额度×公司层面归属比例×业务单元层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的部分，作废失效，不可递延至下期归属。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

本次激励计划具体考核内容依据公司为本次激励计划制定的《考核管理办法》执行。

二、本次激励计划已履行的相关审议程序

（一）2026年8月4日，公司召开第六届董事会第十二次会议，审议通过了《关于〈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）〉及其摘要的议案》《关于〈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》的议案》及《关于提请股东会授权董事会办理公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划相关事宜的议案》。董事会薪酬与考核委员会对本次激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。具体内容详见公司于 2026 年 8 月 4 日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露的相关公告。

（二）2026 年 8 月 11 日至 2026 年 8 月 20 日，公司对本次激励计划拟首次授予激励对象名单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接到任何对本次激励计划拟首次授予激励对象提出异议的反馈。2026 年 8 月 21 日，公司在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露了《深圳市唯特偶新材料股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的审核意见及公示情况说明》（公告编号：2026-054）。

（三）2026 年 8 月 28 日，公司召开 2026 年第一次临时股东会，审议通过了《关于〈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）〉及其摘要的议案》《关于〈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〉的议案》及《关于提请股东会授权董事会办理公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划相关事宜的议案》，并于同日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露了《深圳市唯特偶新材料股份有限公司关于 2026 年股票期权与限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》（公告编号：2026-056）。

（四）2026 年 9 月 28 日，公司召开第六届董事会第十三次会议，审议通过了《关于调整 2026 年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向 2026 年股票期权与限制性股票激励计划激励对象首次授予股票期权与限制性股票的议案》。前述议案在提交董事会审议前，已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。董事会薪酬与考核委员会对调整和首次授予相关事项进行了核查并发表了核查意见。

三、董事会关于授予条件成就的说明

根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）及公司《激励计划（草案）》的相关规定，公司董事会认为本次激励计划规定的授予条件均已满足，具体情况如下：

（一）公司未发生以下任一情形：

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）激励对象未发生以下任一情形：

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。

公司董事会经过认真核查，确定公司和本次授予的激励对象均未出现上述任一情形，亦不存在不能授予或不得成为激励对象的其他情形，认为本次激励计划股票期权与限制性股票的授予条件已经成就。董事会同意将 2026 年 9 月 28 日作为股票期权首次授权日/限制性股票首次授予日，以 90.83 元/份的行权价格向符

合授予条件的 107 名激励对象首次授予股票期权 81.60 万份，以 45.42 元/股的授予价格向符合授予条件的 107 名激励对象首次授予限制性股票 20.40 万股。

四、本次授予事项与股东会审议通过的激励计划的差异情况

鉴于公司本次激励计划拟首次授予的激励对象中，有 1 名拟激励对象因离职而不再具备激励对象资格，其拟获授的权益直接调减；同时为符合预留权益比例不得超过本次激励计划拟授予权益数量的 20%的要求，对预留部分也进行相应调减。根据《激励计划（草案）》的规定及公司 2026 年第一次临时股东会的授权，公司董事会对本次激励计划首次授予激励对象名单、首次授予权益数量、预留授予权益数量进行调整，具体调整内容为：

（一）本次激励计划股票期权首次授予激励对象名单由 108 人调整为 107 人；拟授予股票期权总量由 104.00 万份调整为 102.00 万份，其中：首次授予股票期权数量由 83.20 万份调整为 81.60 万份，预留授予股票期权数量由 20.80 万份调整为 20.40 万份；

（二）本次激励计划限制性股票首次授予激励对象名单由 108 人调整为 107 人；拟授予限制性股票总量由 26.00 万股调整为 25.50 万股，其中：首次授予限制性股票数量由 20.80 万股调整为 20.40 万股，预留授予限制性股票数量由 5.20 万股调整为 5.10 万股。

除上述调整外，本次激励计划的其他内容与公司 2026 年第一次临时股东会审议通过的相关内容一致。

五、本次激励计划的首次授予情况

（一）股票期权首次授予情况

1. 股票期权首次授权日：2026 年 9 月 28 日。
2. 股票期权首次授予数量：81.60 万份。
3. 股票期权首次授予人数：107 人。
4. 股票期权行权价格：90.83 元/份。

5. 标的股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

6. 首次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	国籍	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总量的比例	占本次激励计划草案公告日公司股本总额的比例
1	邹永存	中国	董事、副总裁、总经理	4.80	4.7059%	0.0263%
2	资春芳	中国	职工董事、研发总监、首席技术官	3.60	3.5294%	0.0197%
3	钟科	中国	副总裁、董事会秘书	3.60	3.5294%	0.0197%
核心技术（业务）骨干（104人）				69.60	68.2353%	0.3815%
首次授予合计				81.60	80.0000%	0.4472%

注：（1）上述任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计数均未超过本次激励计划公告日公司股本总额的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本次激励计划公告日公司股本总额的 20%。

（2）本次激励计划首次授予的激励对象不包括公司独立董事，也不包括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、子女以及外籍员工。

（3）上表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，系四舍五入所致。

（二）限制性股票首次授予情况

1. 限制性股票首次授予日：2026 年 9 月 28 日。

2. 限制性股票首次授予数量：20.40 万股。

3. 限制性股票首次授予人数：107 人。

4. 限制性股票授予价格：45.42 元/股。

5. 标的股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

6. 首次授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总量的比例	占本次激励计划草案公告日公司股本总额的比例
1	邹永存	中国	董事、副总裁、总经理	1.20	4.7059%	0.0066%
2	资春芳	中国	职工董事、研发总监、首席技术官	0.90	3.5294%	0.0049%
3	钟科	中国	副总裁、董事会秘书	0.90	3.5294%	0.0049%
核心技术（业务）骨干（104人）				17.40	68.2353%	0.0954%
首次授予合计				20.40	80.0000%	0.1118%

注：（1）上述任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计数均未超过本次激励计划公告日公司股本总额的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本次激励计划公告日公司股本总额的 20%。

（2）本次激励计划首次授予的激励对象不包括公司独立董事，也不包括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、子女以及外籍员工。

（3）上表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，系四舍五入所致。

六、本次股票期权及限制性股票的授予对公司相关年度财务状况和经营成果的影响

（一）股票期权及限制性股票的会计处理方法

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，公司将在等待期内/授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权/可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权/可归属的股票期权/限制性股票数量，并按照股票期权/限制性股票在授权日/授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（二）股票期权及限制性股票的公允价值及确定方法

根据财政部会计司发布的企业会计准则应用案例，第二类限制性股票的实质是公司赋予员工在满足可行权条件后以约定价格（授予价格）购买公司股票的权利。

利，员工可获取行权日股票价格高于授予价格的上行收益，但不承担股价下行风险，与第一类限制性股票存在差异，为一项股票期权，属于以权益结算的股份支付交易。对于第二类限制性股票，公司将在等待期内的每个资产负债表日，以对可归属的限制性股票数量的最佳估计为基础，按照授予日限制性股票的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

根据《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》的相关规定，公司选择 Black-Scholes 模型（B-S 模型）来计算股票期权与限制性股票的公允价值，以 2026 年 9 月 28 日作为基准日对首次授予的股票期权与限制性股票的公允价值进行测算。具体参数选取如下：

1. 标的股价：86.66 元/股（授权日/授予日收盘价）；
2. 有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（授权日至每期首个行权日的期限、授予日至每期首个归属日的期限）；
3. 历史波动率：23.6377%、26.1423%、25.0553%（分别采用深证综指最近 12 个月、24 个月、36 个月的波动率）；
4. 无风险利率：1.2327%、1.2709%、1.2893%（分别为截至 2026 年 9 月 24 日中债国债 1 年期、2 年期、3 年期到期收益率）；
5. 股息率：0.3938%（公司最近 1 年股息率）。

（三）预计股票期权及限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授权日/授予日股票期权/限制性股票的公允价值，并最终确认本次激励计划的股份支付费用，该等费用将在本次激励计划的实施过程中按行权/归属安排的比例摊销。由本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据企业会计准则要求，本次激励计划首次授予的股票期权及限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

激励工具	首次授予数量 (万份/万股)	预计摊销的总 费用(万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	2028 年 (万元)	2029 年 (万元)
股票期权	81.60	903.79	118.22	415.29	257.27	113.02
限制性股票	20.40	858.81	128.73	432.77	211.32	85.99
合计	102.00	1,762.60	246.95	848.06	468.59	199.01

注：（1）上述费用为预测成本，实际会计成本与行权/归属数量相关，激励对象在行权/归属前离职、公司业绩考核、所属业务单元绩效考核或个人绩效考核未达到对应标准的，会相应减少实际行权/归属数量从而减少股份支付费用；

（2）提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响；

（3）上述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；

（4）上表中合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

本次激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计，在不考虑本次激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本次激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑到本次激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发核心团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本次激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

七、参与激励的董事、高级管理人员、持股 5%以上股东在限制性股票授予日前 6 个月买卖公司股票情况的说明

本次激励计划的激励对象不包括公司持股 5%以上的股东。经公司自查，参与本次激励计划的职工董事资春芳女士在限制性股票授予日前 6 个月存在买卖公司股票的行为，前述买卖公司股票行为系因公司 2024 年股票期权激励计划首次授予部分第一个行权期及预留授予部分第一个行权期行权条件成就，其作为激励对象进行自主行权操作所导致。除此以外，参与本次激励计划的其他董事、高级管理人员在本次限制性股票授予日前 6 个月不存在买卖公司股票的情况。

八、董事会薪酬与考核委员会意见

（一）董事会薪酬与考核委员会对本次激励计划授予条件是否成就发表的明确意见

经核查，董事会薪酬与考核委员会认为：

1. 公司不存在《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。

2. 本次授予的激励对象具备《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《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划首次授予激励对象的主体资格合法、有效。

3. 根据公司 2026 年第一次临时股东大会的授权，公司董事会确定的股票期权授权日/限制性股票授予日符合《管理办法》《激励计划（草案）》中有关授权日/授予日的相关规定。

综上，董事会薪酬与考核委员会认为公司本次激励计划规定的股票期权及限制性股票授予条件已经成就，同意公司以 2026 年 9 月 28 日为股票期权首次授权日/限制性股票首次授予日，以 90.83 元/份的行权价格向符合授予条件的 107 名激励对象首次授予股票期权 81.60 万份，以 45.42 元/股的授予价格向符合授予条件的 107 名激励对象首次授予限制性股票 20.40 万股。

（二）董事会薪酬与考核委员会对首次授予日激励对象名单的核查意见

经核查，董事会薪酬与考核委员会认为：

1. 本次授予的激励对象具备《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《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划首次授予激励对象的主体资格合法、有效。

2. 本次授予的激励对象均不存在《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。

3. 本次授予激励对象不包括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，不包括公司独立董事。

4. 本次授予激励对象名单与公司 2026 年第一次临时股东会批准的《激励计划（草案）》中规定的激励对象范围相符。

综上，董事会薪酬与考核委员会认为本次授予激励对象名单的人员均符合相关法律、法规和规范性文件所规定的条件，其作为本次激励计划首次授予激励对象的主体资格合法、有效。因此，董事会薪酬与考核委员会同意本次授予激励对象名单。

九、法律意见书的结论性意见

广东华商律师事务所认为，截至本法律意见书出具之日，本次调整及本次授予已取得了现阶段必要的批准及授权；本次调整的事项符合《管理办法》等法律、法规、规范性文件及《激励计划（草案）》的相关规定；本次授予的授予条件已经成就，公司可依据本激励计划的相关规定进行授予；本次授予的授权/授予日符合《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件及《激励计划（草案）》的规定；本次授予的授予对象、授予数量及行权/授予价格符合《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件及《激励计划（草案）》的规定；公司已履行了本激励计划现阶段必要的信息披露义务，随着本激励计划的推进，公司尚需按照相关法律、法规和其他规范性文件的规定持续履行信息披露义务。

十、备查文件

(一) 深圳市唯特偶新材料股份有限公司第六届董事会第十三次会议决议；

(二) 深圳市唯特偶新材料股份有限公司第六届董事会薪酬与考核委员会第

七次会议决议；

（三）深圳市唯特偶新材料股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于 2026 年股票期权与限制性股票激励计划调整及首次授予相关事项的核查意见；

（四）广东华商律师事务所关于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调整及首次授予相关事项的法律意见书。

特此公告。

深圳市唯特偶新材料股份有限公司董事会

2026 年 9 月 28 日