

# 湖南宇晶机器股份有限公司

## 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

湖南宇晶机器股份有限公司（以下简称“公司”）为了完善长效激励与约束机制，充分调动员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益相结合，促进公司长期、稳定、健康发展，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，制定并拟实施 2025 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《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》、《公司章程》和《湖南宇晶机器股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》及摘要等相关规定，结合实际情况，制定《湖南宇晶机器股份有限公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司 2025 年股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 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工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核对象

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）核心骨干员工（不包括公司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）。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核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考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（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

本激励计划首次授予的股票期权行权考核年度为2026-2028年三个会计年度，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对应的公司层面行权比例安排情况如下表所示：

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)	
		营业收入目标值 (Am)	净利润目标值 (Bm)
第一个行权期	2026 年	2026 年营业收入值不低于 12.00 亿元	2026 年归属于上市公司股东的净利润值不低于 1.92 亿元
第二个行权期	2027 年	2027 年营业收入值不低于 15.60 亿元	2027 年归属于上市公司股东的净利润值不低于 2.50 亿元
第三个行权期	2028 年	2028 年营业收入值不低于 20.28 亿元	2028 年归属于上市公司股东的净利润值不低于 3.24 亿元

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，且剔除本次及其他激励计划或员工持股计划（如有）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年第三季度报告披露之前授出，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年第三季度报告披露之后授出，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对应的公司层面行权比例安排情况如下表所示：

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)	
		营业收入目标值 (Am)	净利润目标值 (Bm)
第一个行权期	2027 年	2027 年营业收入值不低于 15.60 亿元	2027 年归属于上市公司股东的净利润值不低于 2.50 亿元
第二个行权期	2028 年	2028 年营业收入值不低于 20.28 亿元	2028 年归属于上市公司股东的净利润值不低于 3.24 亿元

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，且剔除本次及其他激励计划或员工持股计划（如有）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	行权系数
对应考核年度实际达成的营业收入 (A)	$A/A_m \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq A/A_m < 100\%$	$X=60\%$
	$A/A_m < 80\%$	$X=0$
对应考核年度实际达成的净利润 (B)	$B/B_m \geq 100\%$	$Y=100\%$
	$80\% \leq B/B_m < 100\%$	$Y=60\%$
	$B/B_m < 80\%$	$Y=0$
公司层面行权比例	X、Y 取孰高值	

如上表所示，公司各年度业绩考核目标，完成营业收入或净利润两者其中之一，即满足公司层面行权条件，行权比例取两者行权系数的孰高值。

（四）个人层面绩效考核要求

公司将对激励对象分年度进行考核，并根据考核结果确定激励对象当期实际可行权比例。公司依据激励对象的工作能力、工作业绩达标情况等做出绩效考核。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”等四个等级，分别对应行权比例如下表所示：

个人上一年考核结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人层面行权比例	100%	80%	60%	0%

激励对象当期实际可行权额度=个人当期计划行权的股票期权数量×公司层面对应的行权比例×个人层面对应的行权比例。

激励对象因公司或个人考核当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权不得行权，由公司注销，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象每个行权期所对应的考核年度。

### （二）考核次数

本激励计划实施期间每年度考核一次。

## 七、行权

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格及数量。

（二）绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

## 八、考核程序

公司人力资源部在董事会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董事会薪酬与考核委员会。

## 九、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

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。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，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，经薪酬与考核委员会批准后由人

力资源部统一销毁。

## 十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

湖南宇晶机器股份有限公司

董事会

2025 年 12 月 15 日