

有研半导体硅材料股份公司  
2024 年股票期权激励计划  
（草案）

有研半导体硅材料股份公司

二零二四年九月

## 声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

## 特别提示

1、本激励计划系依据《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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等其他有关法律、法规、规范性文件，以及《有研半导体硅材料股份公司章程》制定。

2、本激励计划采取的激励工具为股票期权。股票来源为有研半导体硅材料股份公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票或回购的公司 A 股普通股股票。

3、本激励计划拟向激励对象授予 1,235.00 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，占本激励计划草案公告日公司股本总额 124,762.11 万股的 0.99%。其中，首次授予 1,145.00 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额 124,762.11 万股的 0.92%，占本次授予权益总额的 92.71%；预留 90.00 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额 124,762.11 万股的 0.07%，预留部分占本次授予权益总额的 7.29%。激励对象获授的每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

截至本激励计划草案公告日，公司全部在有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20.00%。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未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.00%。

4、本激励计划授予的激励对象共计 92 人，占公司员工总数（截至 2024 年 6 月 30 日公司员工总人数为 807 人）的 11.40%，包括公司（含子公司，下同）公告本激励计划时在本公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、核心业务人员及董事会认为需要激励的其他人员。

预留激励对象指本激励计划获得股东大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，由本激励计划经股东大会审议通过后 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。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

5、本激励计划首次授予激励对象股票期权的行权价格为 9.11 元/股。在本激励计划草案公告当日至激励对象完成股票期权股份登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格和权益数量将根据本激励计划做相应的调整。

6、本激励计划有效期自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 72 个月。

7、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形。

8、参与本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事。本激励计划对象不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条、《上海证券交易所科创板股票上市规则》第 10.4 条规定的不得成为激励对象的情形。

9、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

10、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

11、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《上市公司股权激励管理办法》及其他相关法律法规规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

12、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

## 目录

声明.....	1
特别提示.....	2
目录.....	4
第一章 释义.....	5
第二章 本激励计划的目的与原则.....	6
第三章 本激励计划的管理机构.....	7
第四章 激励对象的确定依据和范围.....	8
第五章 股票期权的激励方式、来源、数量和分配.....	10
第六章 本激励计划的有效期、授予日、行权安排及禁售期.....	12
第七章 本激励计划的授予价格及确定方法.....	15
第八章 股票期权的授予与行权条件.....	16
第九章 股票期权激励计划的调整方法和程序.....	21
第十章 股票期权的会计处理.....	24
第十一章 股票期权激励计划的实施程序.....	27
第十二章 公司和激励对象各自的权利义务.....	30
第十三章 公司和激励对象发生异动的处理.....	33
第十四章 附则.....	37

## 第一章 释义

公司、本公司、上市公司、有研硅	指	有研半导体硅材料股份公司
激励计划、本激励计划、本计划	指	有研半导体硅材料股份公司 2024 年股票期权激励计划（草案）
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权的在公司及子公司任职的部分董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买上市公司股份的价格
有效期	指	自股票期权授权之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止
等待期	指	股票期权授权之日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据激励计划的安排，行使股票期权购买公司股份的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权条件	指	根据本计划，激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《披露指南》	指	《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》
《公司章程》	指	《有研半导体硅材料股份公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注 1：本激励计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明，指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

注 2：本激励计划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，是由于四舍五入所造成。

## 第二章 本激励计划的目的与原则

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，充分调动公司董事、高级管理人员及核心技术人员的积极性，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，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，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《披露指南》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

截至本激励计划草案公告日，本公司不存在同时实施其他股权激励计划以及其他长期激励机制的情形。

### 第三章 本激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬和考核委员会（以下简称“薪酬委员会”），负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，并对本计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章和证券交易所业务规则进行监督，并负责审核激励对象的名单。

四、公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

公司在向激励对象授出权益前，监事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象获授的股票期权在行权前，监事会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。



## 第四章 激励对象的确定依据和范围

### 一、激励对象的确定依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《披露指南》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

本激励计划的激励对象为在公司（含子公司）任职的部分董事、高级管理人员、核心业务人员及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事）。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司薪酬和考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

### 二、激励对象的范围

本激励计划授予的激励对象共计 92 人，占公司员工总数（截至 2024 年 6 月 30 日公司员工总人数为 807 人）的 11.40%，包括：

- 1、公司部分董事、高级管理人员；
- 2、核心技术人员、骨干员工；
- 3、董事会认为需要激励的其他人员。

上述激励对象中包括公司实际控制人、董事长方永义先生，方永义先生对公司未来的经营决策、企业文化建设及重大经营管理事项具有重要作用，其成为公司本次股票期权激励计划的激励对象，授予其股票期权与其所任职务、岗位重要性相匹配。方永义先生不存在最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的情形，也不存在最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的情形，其作为公司本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

本激励计划涉及的激励对象中，公司董事长、高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划授予权益时以及本激励计划的考核期内与公司具有雇佣或劳务关系，并签署劳动合同或聘用合同。

除方永义先生外，本激励计划激励对象不包括其他单独或合计持有上市公司

5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女，亦不包含外籍员工、独立董事及监事。

预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

### **三、不能成为本激励计划激励对象的情形**

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 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。

### **四、激励对象的核实**

1、本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

## 第五章 股票期权的激励方式、来源、数量和分配

### 一、本激励计划的股票来源

本激励计划采用的激励工具为股票期权，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票/或回购的公司 A 股普通股股票。

### 二、授出股票期权的数量

本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量为 1,235.00 万份，占本激励计划草案公告日公司股本总额 124,762.11 万股的 0.99%。其中，首次授予 1,145.00 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额 124,762.11 万股的 0.92%，占本次授予权益总额的 92.71%；预留 90.00 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额 124,762.11 万股的 0.07%，预留部分占本次授予权益总额的 7.29%。

截至本激励计划草案公告日，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未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20.00%。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公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.00%。

### 三、激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划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 (万股)	占授予股票期权总数的比例 %	占本激励计划公告日股本总额的比例%
<b>一、董事、高级管理人员、核心技术人员</b>					
1	方永义	董事长	40	3.24	0.0321
2	张果虎	董事、总经理	40	3.24	0.0321
3	刘斌	副总经理	32	2.59	0.0256
4	杨波	财务总监、董秘	32	2.59	0.0256
5	闫志瑞	核心技术人员	32	2.59	0.0256
6	李耀东	核心技术人员	27	2.19	0.0216
7	吴志强	核心技术人员	22	1.78	0.0176
8	宁永铎	核心技术人员	22	1.78	0.0176
<b>二、核心业务人员及董事会认为需要激励的其他人员（共 84 人）</b>			898	72.71	0.7198

三、预留部分	90	7.29	0.0721
合计	1235	100	0.9899

注 1：上述激励对象不包括独立董事、监事。

注 2：以上被激励的高级管理人员，均已经董事会聘任。

注 3：以上被激励的核心业务人员均为有研半导体硅材料股份公司薪酬和考核委员会根据公司情况确认的在公司任职并担任公司重要岗位职务的员工。

注 4：以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

## 第六章 本激励计划的有效期、授予日、行权安排及禁售期

### 一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期为股票期权首次授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 72 个月。

### 二、本激励计划的授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益，并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分股票期权授权日由公司董事会股东大会审议通过后 12 个月内确认。

股票期权授权日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授权日顺延至其后的第一个交易日为准。

### 三、本激励计划的等待期

等待期指股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间，本次股权激励计划首次授予的股票期权分三次行权，对应的等待期分别为自首次授予日起 12 个月、24 个月、36 个月。预留授予的股票期权的等待期分别为自预留授予日起 12 个月、24 个月、36 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。

### 四、本激励计划的可行权日

本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。股票期权在满足相应行权条件后将按本激励计划的行权安排进行行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

- 1、公司定期报告公告前 30 日，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日；
- 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，至依法披露之日；
- 4、中国证监会及上海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》规定应当披露的交易或其他重大事项。

## 五、本激励计划的行权安排

本激励计划授予股票期权的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	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

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申请行权的该期股票期权，公司将按本激励计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的股票期权，不得递延至下期行权。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

## 六、本激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。激励对象通过本激励计划获授的股票期权行权后不额外设置禁售期，禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员及其配偶、父母、子女的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

3、在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

## 第七章 本激励计划的授予价格及确定方法

### 一、股票期权的授予价格

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为 9.11 元/份，即在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每份股票期权拥有在有效期内以 9.11 元的价格购买 1 股公司 A 股股票的权利。

### 二、首次授予股票期权行权价格的确定方法

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格采取自主定价方式，不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）为每股 8.64 元，本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 105.44%；

本激励计划草案公告前 20 个交易日的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）为每股 9.11 元，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 100.00%；

本激励计划草案公告前 60 个交易日的公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）为每股 9.50 元，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 95.89%；

本激励计划草案公告前 120 个交易日的公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）为每股 9.74 元，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 93.53%。



## 第八章 股票期权的授予与行权条件

### 一、股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司方可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，则不能向激励对象授予股票期权。

#### （一）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 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《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、股票期权的行权条件

激励对象获授的股票期权需同时满足以下行权条件方可分批次办理行权事

宜：

**（一）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。

**（二）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《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（一）条规定情形之一的，所有激励对象根据本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（二）条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

**（三）公司层面业绩考核要求**

本激励计划首次授予部分考核年度为 2024-2026 年三个会计年度,每个会计

年度考核一次。以公司 2023 年（EBITDA）为基数，对考核年度的息税折旧摊销前利润进行考核，根据上述指标的完成情况核算各年度公司层面的行权比例。本激励计划授予的股票期权的行权安排及对应业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核年度	息税折旧摊销前利润（EBITDA） （A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
首次授予部分 第一个行权期	2024 年	4.2 亿元	3.8 亿元
首次授予部分 第二个行权期	2025 年	4.5 亿元	4 亿元
首次授予部分 第三个行权期	2026 年	4.8 亿元	4.2 亿元

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下述业绩考核条件的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

考核指标	业绩完成度	公司层面可行权比例 X
2024 年息税折旧 摊 销 前 利 润 EBITDA（A）	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_m > A \geq 4.00$	X=80%
	$4.00 > A \geq A_n$	X=50%
	$A_n > A$	X=0%
2025 年息税折旧 摊 销 前 利 润 EBITDA（A）	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_m > A \geq 4.20$	X=80%
	$4.20 > A \geq A_n$	X=50%
	$A_n > A$	X=0%
2026 年息税折旧 摊 销 前 利 润 EBITDA（A）	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_m > A \geq 4.40$	X=80%
	$4.40 > A \geq A_n$	X=50%
	$A_n > A$	X=0%

注 1：上述“息税折旧摊销前利润 EBITDA”以经审计的合并财务报表所载数据为计算依据，且剔除本次及考核期间内其它后续激励计划股份支付费用影响的数值；

注 2：本激励计划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。

#### （四）个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依

照激励对象的考核结果确定其行权额度。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象的实际行权额度：

考核结果	A	B	C	D
个人行权比例	100%	80%	40%	0%

激励对象个人当期可行权数量=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例 X×个人层面行权比例（Y）。

激励对象当期因考核原因不得行权的股票期权，作废失效，不可递延至以后年度，由公司统一安排注销。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未行权的某一批次/多个批次的股票期权取消行权或终止本激励计划。

### 三、考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

为实现公司战略规划、经营目标、保持综合竞争力，本激励计划决定选用 EBITDA 数值作为公司层面业绩考核指标，该指标是衡量企业成长性、盈利能力和产品市场竞争力的重要指标，是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。该业绩指标的设定是结合了公司现状、未来战略规划以及行业和市场的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标对未来发展具有一定挑战性，该指标有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到

本次激励计划的考核目的。

## 第九章 股票期权激励计划的调整方法和程序

### 一、股票期权数量的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成股票期权股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对股票期权授予数量进行相应的调整。调整方法如下：

#### 1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： $Q_0$  为调整前的股票期权数量； $n$  为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； $Q$  为调整后的股票期权数量。

#### 2、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： $Q_0$  为调整前的股票期权数量； $P_1$  为股权登记日当日收盘价； $P_2$  为配股价格； $n$  为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； $Q$  为调整后的股票期权数量。

#### 3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$  为调整前的股票期权数量； $n$  为缩股比例（即 1 股公司股票缩为  $n$  股股票）； $Q$  为调整后的股票期权数量。

#### 4、派送现金红利、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

### 二、股票期权授予价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成股票期权股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对股票期权

行权价格进行相应的调整，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： $P_0$  为调整前的行权价格； $n$  为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； $P$  为调整后的行权价格。

2、配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中： $P_0$  为调整前的行权价格； $P_1$  为股权登记日当日收盘价； $P_2$  为配股价格； $n$  为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； $P$  为调整后的行权价格。

3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： $P_0$  为调整前的行权价格； $n$  为缩股比例； $P$  为调整后的行权价格。

4、派息

$$P=P_0 - V$$

其中： $P_0$  为调整前的行权价格； $V$  为每股的派息额； $P$  为调整后的行权价格。经派息调整后， $P$  仍须大于 1。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

### 三、股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据上述已列明的原因调整股票期权数量或行权价格。董事会根据上述规定调整股票期权数量或行权价格后，将按照有关规定及时公告并通知激励对象（因上述情形以外的事项需调整股票期权数量或行权价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东大会审议）。公司应当聘

请律师就上述调整是否符合《管理办法》及《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见。关于股票期权的调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见。

因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应经董事会做出决议后，重新经股东大会审议批准实施。



## 第十章 股票期权的会计处理

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》的相关规定，公司将在等待期内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、股票期权的公允价值及确定方法

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，公司选择 Black-Scholes 模型（B-S 模型）来计算股票期权的公允价值，公司运用该模型以草案公告前一日为计算的基准日，对股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算）（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

1、标的股价：9.11 元/股（假设公司授予日收盘价为 2024 年 9 月 10 日的收盘价）；

2、有效期：12 个月、24 个月、36 个月（股票期权授予之日起至每期行权日的期限）；

3、历史波动率：30.69%、30.33%、31.64%（采用所属行业 12 个月、24 个月、36 个月的波动率）；

4、无风险利率：1.4152%、1.4234%、1.5368%（分别采用中债国债到期收益率 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）；

5、股息率：0.54%（取截至本激励计划公告前公司最近 12 个月股息率）。

### 二、预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具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，该等费用总额作为公司本次股权激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常

性损益中列支。根据会计准则的规定，具体金额应以“实际授权日”计算的股份公允价值为准。

假设公司 2024 年 9 月底首次授予股票期权，则按照对应行权安排的比例可推算得 2024 年-2027 年股份支付费用摊销情况见下表：

首次授予的股票期权（万股）	需摊销的总费用（万元）	2024 年（万元）	2025 年（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）
1,145.00	1,565.68	228.33	795.89	384.90	156.57

注 1：上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本与行权价格、授予日、行权数量等相关，激励对象在行权前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际行权数量从而减少股份支付费用，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

注 2：上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

注 3：以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但考虑到股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理、业务、技术团队的积极性，从而提高公司经营效率，对公司业绩带来积极影响。股票期权费用的摊销不会影响股东权益及回报。

## 第十一章 股票期权激励计划的实施程序

### 一、股票期权激励计划的生效程序

（一）薪酬和考核委员会负责拟定本激励计划草案。

（二）董事会应当依法审议本激励计划草案。董事会审议本激励计划时，拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。

（三）监事会应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

（四）公司对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

（五）公司在召开股东大会前，在公司内部公示激励对象姓名及职务，公示期为不少于 10 天。监事会将就激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

（六）公司股东大会在对本激励计划及相关议案进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划及相关议案向所有股东征集委托投票权。股东大会以特别决议审议本激励计划及相关议案，关联股东应当回避表决。

（七）本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司董事会根据股东大会授权，自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内首次授出权益并完成登记、公告等相关程序。董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权行权、注销等事宜。

### 二、股票期权的授予程序

（一）自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司召开董事会对激励对象进行授予。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本激励计划设定的激励

对象获授权益的条件是否成就进行审议，监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

公司监事会应当对股票期权授权日激励对象名单进行核实并发表意见。

公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

（三）公司与激励对象签订《股票期权授予协议书》，约定双方的权利与义务。

（四）公司根据激励对象签署协议情况制作股票期权激励计划管理名册，记载激励对象姓名、授予数量、授权日、缴款金额、《股票期权授予协议书》编号等内容。

（五）公司应当向证券交易所提出向激励对象授予股票期权申请，经证券交易所确认后，公司向登记结算公司申请办理登记结算事宜。公司董事会应当在授予的股票期权登记完成后，及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划（不得授出股票期权的期间不计算在 60 日内）。

（六）预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

### **三、股票期权的行权程序**

（一）在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见书。

（二）对于满足行权条件的激励对象，公司董事会可以决定由公司统一办理行权事宜或由激励对象自主行权，对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（三）激励对象可对已行权的公司股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

（四）公司股票期权行权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记事宜。

（五）激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

#### **四、本激励计划的变更程序**

（一）公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

（二）公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

1、导致提前行权的情形；

2、降低授予价格的情形（因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。

（三）公司应及时披露变更原因、变更内容。公司监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

#### **五、本激励计划的终止程序**

（一）公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

（二）公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应提交董事会、股东大会审议并披露。

（三）律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（四）终止实施本激励计划的，公司应在履行相应审议程序后及时向登记结算公司申请办理已授予股票期权注销手续。

## 第十二章 公司和激励对象各自的权利义务

### 一、公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有继续行权的资格。若激励对象未达到激励计划所确定的行权条件，注销激励对象相应的尚未行权的股票期权。

2、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者未达到绩效考核要求，或者激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

3、公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

4、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

5、公司应按照国家法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

6、公司应当根据本激励计划和中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定，为满足行权条件的激励对象办理股票期权行权事宜。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能完成股票期权行权事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

7、法律、行政法规、规范性文件等规定的其他相关权利义务。

### 二、激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象可以选择行使或者不行使股票期权，在被授予的可行权额度内，

自主决定行使股票期权数量，并按规定锁定和买卖股份。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，激励对象应当保证资金来源合法合规。

4、激励对象获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

5、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

6、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

7、激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未行使的权益应终止行使。

8、如激励对象在行使权益后离职的，应当在离职后 2 年内不得从事与公司业务相同或类似的相关工作；如果激励对象在行使权益后离职、并在离职后 2 年内从事与公司业务相同或类似工作的，公司有权要求激励对象将其因激励计划所得全部收益返还给公司，并承担与其所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

9、法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

### 三、其他说明

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《股票期权授予协议书》。明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《股票期权授予协议书》的规定解决，规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所地有管辖权的人民法院诉讼解决。



公司确定本股权激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的《劳动合同》或聘用合同确定对员工的聘用关系。

## 第十三章 公司和激励对象发生异动的处理

### 一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本计划终止实施，激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

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情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

1、公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

（三）公司出现下列情形之一的，由公司股东大会决定本计划是否作出相应变更或调整：

1、公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

（四）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销处理；已行权的股票期权，激励对象应当返还其已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。

## 二、激励对象个人情况发生变化

### （一）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在本公司或本公司子公司任职的，其已获授的股票期权仍然按照本激励计划规定的程序进行。

2、激励对象担任监事或独立董事或其他因调动不能持有公司股票期权的职务，其已行权股票不作处理；已获授但尚未行权的股票期权不再行使，由公司进行注销。

### （二）激励对象违纪违法

激励对象发生如下情形之一的，其已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，对于其已行权的股票，公司可要求激励对象返还其因行权获得的收益：

1、激励对象违反国家法律法规、《公司章程》或公司内部管理规章制度的规定，或发生劳动合同约定的失职、渎职行为，严重损害公司利益或声誉，或给公司造成直接或间接经济损失的。

2、公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等的违纪违法行，直接或间接损害公司利益的。

### （三）激励对象离职

激励对象合同到期且不再续约的或主动辞职的，或因个人原因被解除劳动合同的，或因公司裁员等原因被动离职的，其已行权股票不作处理；已获授但尚未行权的股票期权不再行使，由公司进行注销。

### （四）激励对象退休

激励对象退休返聘的，其已获授的股票期权将完全按照退休前本激励计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象退休而离职的，其已获准执行的股票期权不再处理，已获授但未获准行权的股票期权由公司注销。

#### （五）激励对象丧失劳动能力而离职

激励对象因丧失劳动能力而离职的，其已行权股票不作处理；已获授但尚未行权的股票期权不再行使，由公司进行注销。

#### （六）激励对象身故

激励对象身故的，其已行权股票不作处理；已获授但尚未行权的股票期权不再行使，由公司进行注销。

#### （七）激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象仍留在该公司任职的，其已行权股票不作处理；已获授但尚未行权的股票期权不再行使，由公司进行注销。

#### （八）激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，激励对象已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

- 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。

### 三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《股票期权授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《股票期权授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬和考核委员会调解解决。

若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

## 第十四章 附则

- 一、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

有研半导体硅材料股份公司

董事会

2024 年 9 月 11 日