

有研半导体硅材料股份公司 2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法

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《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》等有关法律、法规和规范性文件以及《有研半导体硅材料股份公司章程》等相关规定，并结合公司的实际情况，就有研半导体硅材料股份公司 2024 年股票期权激励计划的实施考核，特制定本办法。

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 2024 年股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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 2024 年股票期权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、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，即公司薪酬和考核委员会拟定并经公司监事会核实确定的在公司（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）。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬和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和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、考核年度、指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

2024 年股票期权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 年息税折旧摊销前利润 (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。

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。

（二）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。

六、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬和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和考核委员会。

七、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，人力资源部应在考核工作结束后 15 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和考核委员会申诉，薪酬和考核委员会需在 20 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，经薪酬和考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

八、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）本办法经公司股东大会审议通过并自 2024 年股票期权激励计划生效后实施。

有研半导体硅材料股份公司董事会

2024 年 9 月 11 日