

确成硅化学股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

确成硅化学股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的长效激励约束机制，吸引留住优秀人才，充分调动公司员工及核心团队的积极性，有效将股东利益、公司利益和员工利益三者紧密结合，共同促进公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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》、《上海证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，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 2025 年限制性股票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 2025 年限制性股票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限制性股票激励计划的所有激励对象，包括在公司任职的董事、高级管理人员，核心技术（业务）人员。

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、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售期考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
		公司层面解除限售比例为 100%	公司层面解除限售比例为 80%
第一个解除限售期	2025 年	满足以下条件之一： 以 2024 年度公司产品的销售量为基数，销售量增长 10%以上（含 10%）； 扣非后净利润达到 5.80 亿元。	满足以下条件之一： 以 2024 年度公司产品的销售量为基数，销售量增长 8%以上（含 8%）； 扣非后净利润达到 5.60 亿元。
第二个解除限售期	2026 年	满足以下条件之一： 以 2024 年度公司产品的销售量为基数，销售量增长 25%以上（含 25%）； 扣非后净利润达到 6.80 亿元。	满足以下条件之一： 以 2024 年度公司产品的销售量为基数，销售量增长 20%以上（含 20%）； 扣非后净利润达到 6.20 亿元。
第三个解除限售期	2027 年	满足以下条件之一： 以 2024 年度公司产品的销售量为基数，销售量增长 40%以上（含 40%）； 扣非后净利润达到 8.00 亿元。	满足以下条件之一： 以 2024 年度公司产品的销售量为基数，销售量增长 32%以上（含 32%）； 扣非后净利润达到 7.00 亿元。

注：1、上述“公司产品的销售量”以经审计的公司二氧化硅产品销售量作为计算依据；

2、以上“扣非后净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润，但剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

3、上述考核指标仅为对未来业绩的合理预测，不代表公司对未来年度的盈利预测，能否实现取决于市场变化、经营团队的努力程度等各方面因素。

若公司未满足上述业绩考核目标 B，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购。

（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实际解除限售的股份数量。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解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

考核结果	A	B	C	D
个人层面解除限售比例（N）	100%	100%	60%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面解除限售比例（N）。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

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解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票取消解除限售或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

限售限制性股票解除限售的上一会计年度。

（二）考核次数

限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、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。薪酬委员会审核通过后，提请公司董事会对考核结果进行审批。

八、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 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。

九、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。

确成硅化学股份有限公司董事会

2025 年 4 月 23 日