

山东东岳有机硅材料股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

山东东岳有机硅材料股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和员工三方利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”）。

为保证限制性股票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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件以及《山东东岳有机硅材料股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《山东东岳有机硅材料股份有限公司 2024 年限制性股票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，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司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。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导审核对激励对象的考核工作；

(二) 公司综合管理部、财务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，并在此基础上形成考核报告上交董事会薪酬与考核委员会；

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票考核年度为 2025 年-2027 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，考核指标为营业收入或归母净利润指标。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025年	2025年营业收入较2024年增长不低于5%，或2025年归母净利润不低于8,500万元
第二个归属期	2026年	2026年营业收入较2024年增长不低于10%，或2026年归母净利润不低于9,000万元
第三个归属期	2027年	2027年营业收入较2024年增长不低于15%，或2027年归母净利润不低于9,500万元

注：上表中“归母净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，且剔除（即不考虑）本激励计划及后续激励计划产生的股份支付费用对净利润的影响，下同。

若预留部分在公司 2025 年第三季度报告披露之前授出，则预留部分的公司层面业绩考核与首次授予一致；若预留部分在公司 2025 年第三季度报告披露之后授出，则预留部分业绩考核年度为 2026-2027 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如下表所示：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026年	2026年营业收入较2024年增长不低于10%，或2026年归母净利润不低于9,000万元
第二个归属期	2027年	2027年营业收入较2024年增长不低于15%，或2027年归母净利润不低于9,500万元

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授的限制性股票均不得归属，并作废失效。

（二）个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人绩效考核结果分为“合格”“不合格”两个等级，绩效考核合格者归属比例为100%，绩效考核不合格者归属比例为0%。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为2025年-2027年三个会计年度，每年度考核一次。

七、归属

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

（二）绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

八、考核程序

公司综合管理部、财务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，综合管理部应当在考核工作结束后7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，可在接到考核结果通知的5个工作日内向综合管理部提出申诉，综合管理部可根据实际情况对其考核结果进行复核，并报董事会薪酬与考核委员会做出最终决定，该决定即为激励对象的最终考核结果。考核结果作为第二类限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，综合管理部应保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由综合管理部负责统一销毁。

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）本办法经公司股东大会审议通过并自本次限制性股票激励计划生效后实施。

山东东岳有机硅材料股份有限公司董事会

二〇二四年十月八日