

上海新阳半导体材料股份有限公司

新成长（三期）股权激励计划实施考核管理办法

人才是上市公司最核心的“无形资产”。一直以来，上海新阳半导体材料股份有限公司（以下简称“公司”）致力于通过增加正向激励、实施薪酬调节等方式建立和完善公司中长期激励与约束机制，以有效吸引和留住公司优秀人才，提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力。在此基础之上，公司通过践行薪酬证券化改革，以激励、保留公司的核心优秀人才，进一步激发其积极性和创造性，形成人力资源优势，确保公司长期战略目标实现。作为公司薪酬证券化改革的一部分，公司制定《上海新阳半导体材料股份有限公司新成长（三期）股权激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）将有效绑定公司利益与员工利益，实现公司目标与员工目标的一致性，从而为公司、股东及员工创造更大价值及更高效回报。

为保证公司本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》《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、行政法规、规范性文件和《上海新阳半导体材料股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订《上海新阳半导体材料股份有限公司新成长（三期）股权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括在公司（含分公司及子公司，下同）任职的与半导体业务相关的核心技术/业务人员，不包括公司董事（含独立董事）、监事，也不包括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、子女以及外籍员工。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作；

（二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作，负责向薪酬委员会的报告工作；

（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）公司董事会负责考核结果的审核。

薪酬委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

第五条 考核指标及标准

（一）公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 2025 年-2027 年三个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划公司层面业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2025 年半导体行业营业收入不低于 13.00 亿元
第二个归属期	2026 年半导体行业营业收入不低于 16.50 亿元
第三个归属期	2027 年半导体行业营业收入不低于 20.00 亿元

按照以上业绩目标值，各期归属比例与考核期业绩目标达成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

业绩目标达成率（P）	公司层面归属比例（X）
$P \geq 100\%$	$X=100\%$
$90\% \leq P < 100\%$	$X=P$
$P < 90\%$	$X=0\%$

注：1、上述“半导体行业营业收入”指经审计的上市公司半导体行业营业收入。

2、公司层面归属比例（X）计算结果向下取整至百分比个位数。

3、上述限制性股票归属条件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。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划可归属的限制性股票全部不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，并依照考核结果确定激励对象实际归属的比例。激励对象个人考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”四个等级，分别对应个人层面归属比例如下表所示：

个人考核评价结果	A	B	C	D
个人层面归属比例（Y）	100%	100%	50%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不得归属或不得完全归属的，作废失效，不可递延至下期归属。

第六条 考核程序

公司人力资源部在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 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之一。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬委员会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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 5 个工作日内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委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订；

（二）本办法中未明确规定的，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行；本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，以国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定为准。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

上海新阳半导体材料股份有限公司董事会

2025年3月4日