

成都硅宝科技股份有限公司
关于调整 2023 年限制性股票激励计划
公司层面业绩考核目标的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

成都硅宝科技股份有限公司（以下简称“硅宝科技”“公司”）2025 年 3 月 28 日召开第六届董事会第二十一次会议、第六届监事会第十六次会议，审议通过《关于调整 2023 年限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标的议案》，现将相关内容公告如下：

一、本激励计划已履行的相关审批程序

1、2023 年 8 月 11 日，公司召开第六届董事会第十次会议，审议通过了《关于公司<2023 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理 2023 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等相关议案。公司独立董事就 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）是否有利于公司的持续发展及是否存在损害公司及全体股东利益的情形发表了独立意见。同日，公司召开第六届监事会第七次会议，审议通过了《关于公司<2023 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》以及《关于核实公司<2023 年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》，公司监事会对本激励计划的相关事项进行核实并发表了意见。

2、2023 年 8 月 12 日至 2023 年 8 月 21 日，公司对本激励计划拟授予激励对象的姓名和职务通过公司官网进行了公示。在公示期内，公司监事会未收到与本激励计划拟激励对象有关的任何异议。2023 年 8 月 22 日，公司监事会披露了《监事会关于 2023 年限制性股票激励计划激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。

3、2023年8月28日，公司召开2023年第一次临时股东大会，审议并通过了《关于公司〈2023年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理2023年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。公司实施本激励计划获得批准，董事会被授权确定限制性股票授予日、在符合条件时向激励对象授予限制性股票并办理授予限制性股票所必需的全部事宜，并披露了《关于2023年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

4、2023年9月1日，公司召开第六届董事会第十一次会议、第六届监事会第八次会议，审议通过了《关于调整公司2023年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向公司2023年限制性股票激励计划激励对象授予限制性股票的议案》，公司独立董事对相关事项发表了独立意见，监事会对本次授予限制性股票的激励对象名单进行了核实。

5、2024年7月17日，公司召开第六届董事会第十七次会议、第六届监事会第十三次会议，审议通过了《关于调整2023年限制性股票激励计划限制性股票授予价格的议案》《关于作废部分已授予但尚未归属的第二类限制性股票的议案》《关于2023年限制性股票激励计划第一期归属条件成就的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会发表了审核意见，监事会发表了核查意见。

6、2025年3月28日，公司召开第六届董事会第二十一次会议、第六届监事会第十六次会议，审议通过了《关于作废部分已授予但尚未归属的第二类限制性股票的议案》《关于调整2023年限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会发表了审核意见，监事会发表了核查意见。

二、本次调整公司层面业绩考核目标的具体内容

为继续保持本激励计划的核心目标，充分调动激励对象积极性，推动公司实现可持续稳健发展，公司根据整体行业发展及公司运营实际情况，决定对本激励计划中2025年公司层面业绩考核目标进行调整。本次调整将相应修订公司《2023年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”、“本激励计划”）及其摘要、《2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《实施考核管理办法》”）中的相关内容，调整前后的具体内容如下：

调整前：

（四）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司需满足以下条件之一： (1) 以 2022 年业绩为基数，2023 年营业收入增长率不低于 20%； (2) 以 2022 年业绩为基数，2023 年净利润增长率不低于 20%。
第二个归属期	公司需满足以下条件之一： (1) 以 2022 年业绩为基数，2024 年营业收入增长率不低于 44%； (2) 以 2022 年业绩为基数，2024 年净利润增长率不低于 44%。
第三个归属期	公司需满足以下条件之一： (1) 以 2022 年业绩为基数，2025 年营业收入增长率不低于 72.8%； (2) 以 2022 年业绩为基数，2025 年净利润增长率不低于 72.8%。

注：上述“营业收入”“净利润”指标以公司经审计的合并报表所载数据作为计算依据，其中“净利润”指标为归属于上市公司股东的净利润。

（五）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定实施，个人层面可归属比例（N）将根据个人绩效考评结果确定：

个人层面上一年度考核结果	个人层面可考核归属比例（N）
合格	100%
不合格	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可归属额度=个人当年计划归属额度×个人层面可归属比例（N）。

调整后：

（四）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，2025 年度业绩考核目标调整如下：

归属期	对应考核年度	营业收入（万元）		净利润（万元）	
		目标值（A _m ）	门槛值（A _n ）	目标值（B _m ）	门槛值（B _n ）
第三个归属期	2025 年	465,609.20	400,000.00	43,255.86	37,160.66
业绩指标	业绩完成度				指标对应系数
营业收入 (A)	$A \geq A_m$				$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$				$X=A/A_m$
	$A < A_n$				$X=0\%$
净利润 (B)	$B \geq B_m$				$Y=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$				$Y=B/B_m$
	$B < B_n$				$Y=0\%$
公司层面可归属比例 (M)	X、Y 取孰高值				

注：上述“营业收入”“净利润”指标以公司经审计的合并报表所载数据作为计算依据，其中“净利润”指标为归属于上市公司股东的净利润。

（五）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定实施，个人层面可归属比例（N）将根据个人绩效考评结果确定：

个人层面上一年度考核结果	个人层面可归属比例（N）
合格	100%
不合格	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象个人当年实际可归属额度=个人当年计划归属额度×公司层面可归属比例（M）×个人层面可归属比例（N）。

除上述调整内容及其关联内容作相应调整外，《激励计划（草案）》及其摘要、《实施考核管理办法》等相关文件的其他内容均不变。

三、公司调整 2025 年业绩考核目标原因

公司 2023 年基于对经济发展的信心以及当年良好的经营业绩，推出了 2023 年限制性股票激励计划，并为 2023-2025 年度设定了严格的公司层面业绩考核目

标。公司作为中国有机硅密封胶行业龙头企业，通过持续加大技术创新，推进数字化转型，提升精益生产和管理效能，2024 年度产销量再创新高，其中销售重量达 24.51 万吨，同比增长 34.38%，比 2022 年增长 70.78%，市场占有率稳步提升。

公司生产有机硅密封胶的主要原材料为有机硅 107 胶。据中国氟硅有机材料工业协会统计数据，随着上游有机硅 107 胶新增产能自 2022 年陆续释放，中国甲基单体（有机硅上游原材料）产能由 2022 年的 500 万吨/年增长至 2024 年 640 万吨/年（预计），上游原材料供应量远大于下游需求量，导致有机硅 107 胶价格持续下降，2024 年跌至历史最低水平。受主要原材料有机硅 107 胶价格下降影响，公司产品销售价格下降，2022 年至 2024 年公司有机硅密封胶产品平均售价降幅 31.35%。受市场竞争环境加剧影响，公司所属有机硅行业整体承压运行。本激励计划中 2025 年公司层面业绩考核目标已无法与公司当前的经营环境和实际情况相匹配。如果继续沿用原定的考核目标，可能会削弱激励效果，背离原激励计划的初衷。

为继续保持本激励计划的核心目标，充分调动激励对象积极性，推动公司实现可持续稳健发展，公司根据整体行业发展及公司运营实际情况，决定对本激励计划中 2025 年的公司层面业绩考核目标进行调整。调整后的业绩考核目标在保持挑战性的同时，更加注重实际可达成性，更具合理性。这一调整有助于更好地发挥激励计划的作用，维护公司股东的长远利益。

四、本次调整对公司的影响

本次调整后的业绩考核目标对于公司目前所处的情况来说既体现了挑战性，也兼顾了增长性。它不仅能够有效激励员工，充分调动其积极性，还具有一定的约束作用，有助于增强公司在外部不利条件下实现业绩的信心。这一调整符合股东利益，更客观地反映了外部环境和公司经营发展前景，与公司现阶段的发展目标和长远利益相一致。

此次调整不会对公司的财务状况和经营成果造成不利影响，也不会损害公司及全体股东，尤其是中小股东的利益。

五、董事会薪酬与考核委员会意见

为保障公司 2023 年限制性股票激励计划的有序实施、充分调动激励对象员工的工作积极性和创造性，经过综合评估、审慎研究，董事会薪酬与考核委员会同意对 2023 年限制性股票激励计划中 2025 年度公司层面业绩考核目标进行调整，并相应修订公司《激励计划（草案）》及其摘要和《实施考核管理办法》中的相关内容。本次调整事项符合《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《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（以下简称“《自律监管指南》”）等有关法律法规及规范性文件的规定，不存在损害公司及全体股东，特别是中小股东利益的情形。

六、监事会的意见

公司本次调整 2023 年限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标系公司基于外部环境变动及公司实际经营情况的综合考虑和审慎研究，调整后的公司层面业绩考核目标在当前行业和市场条件下更具有合理性、科学性，有利于公司的长远发展。本次调整符合《管理办法》《自律监管指南》等相关法律法规、规范性文件和公司《激励计划（草案）》的规定，不存在损害公司及全体股东特别是中小股东利益的情形，监事会同意公司本次调整相关事项。

七、律师法律意见书的结论意见

律师认为，公司已就本次调整 2023 年限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标相关事项履行了现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》和《激励计划》的相关规定。本次调整符合《管理办法》《自律监管指南》和《激励计划》的相关规定，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。本次调整尚待提交股东大会审议，公司尚需就本次调整依法履行信息披露义务。

八、独立财务顾问意见

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司认为，截止报告出具日，公司已就本次调整 2023 年限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标相关事项履行了必要的程序，本次调整事项符合《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南》等法律法规和规范性文件的规定。公司本次股权激励计划调整事项尚需经公司股东大会审议通过。

九、备查文件

1、第六届董事会第二十一次会议决议；

2、第六届监事会第十六次会议决议；

3、北京大成（成都）律师事务所关于成都硅宝科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票作废及公司层面业绩考核指标调整相关事宜的法律意见书；

4、上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于成都硅宝科技股份有限公司调整 2023 年限制性股票激励计划公司层面业绩考核相关事项之独立财务顾问报告。

特此公告。

成都硅宝科技股份有限公司

董 事 会

2025 年 03 月 29 日