证券代码：688720　证券简称：艾森股份　公告编号：2025-059

江苏艾森半导体材料股份有限公司 2025年第一次职工代表大会决议公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

江苏艾森半导体材料股份有限公司（以下简称"公司"）于2025年9月25日在公司会议室召开2025年第一次职工代表大会，会议就公司实施2025年员工持股计划（以下简称"本持股计划"）征求公司职工代表意见。

本次会议的召集、召开及表决程序符合《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国工会法》等法律、法规及规范性文件和《江苏艾森半导体材料股份有限公司章程》（以下简称"《公司章程》"）、《江苏艾森半导体材料股份有限公司职工代表大会制度》的相关规定。会议决议如下：

一、审议通过《关于公司2025年员工持股计划（草案）及其摘要的议案》

公司《2025年员工持股计划（草案）》（以下简称"《持股计划（草案）》"）及其摘要符合《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等相关法律、法规及规范性文件和《公司章程》的规定，遵循依法合规、自愿参与、风险自担的基本原则，不存在损害公司及全体股东利益的情形，亦不存在摊派、强行分配等方式强制员工参与本持股计划的情形。

公司实施本持股计划有利于进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，充分调动公司核心人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，促进公司长期、持续、健康发展。职工代表大会审议通过公司《持股计划（草案）》及其摘要。

本持股计划尚需提交公司股东会审议通过后方可实施。

特此公告。

江苏艾森半导体材料股份有限公司
董事会
2025年9月27日

证券代码：688720　证券简称：艾森股份　公告编号：2025-060

江苏艾森半导体材料股份有限公司 第三届董事会第十九次会议决议公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

● 公司全体董事出席本次会议

● 是否有董事投反对或弃权票：否

● 本次董事会议案全部获得通过

一、董事会会议召开情况

江苏艾森半导体材料股份有限公司（以下简称"公司"）第三届董事会第十九次会议的通知已于2025年9月23日以电子邮件和微信的方式发出。公司本次董事会会议于2025年9月26日在公司会议室以现场结合通讯方式召开。会议由董事长张兵先生召集和主持，会议应到董事8人，实到董事8人；部分高级管理人员列席了本次董事会会议。本次会议召集、召开和表决程序符合《中华人民共和国公司法》（以下简称"《公司法》"）及有关法律、法规和《江苏艾森半导体材料股份有限公司章程》（以下简称"《公司章程》"）、《江苏艾森半导体材料股份有限公司董事会议事规则》的规定，会议作出的决议合法、有效。

二、董事会会议审议情况

（一）审议通过了《关于公司〈2025年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》

董事会认为：为进一步完善公司法人治理结构，促进公司建立、健全有效的激励约束机制，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益紧密结合，使各方共同关注公司的可持续发展，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，依据《公司法》《中华人民共和国证券法》（以下简称"《证券法》"）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称"《管理办法》"）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称"《股票上市规则》"）等有关法律、法规及规范性文件和《公司章程》的规定，公司拟定了《江苏艾森半导体材料股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要，拟向激励对象实施限制性股票激励计划。

公司2025年限制性股票激励计划（以下简称"本次激励计划"或"2025年限制性股票激励计划"）采用的激励工具为第二类限制性股票，股票来源为公司从二级市场回购的本公司A股普通股股票。

本次激励计划拟向激励对象授予限制性股票55万股，约占本次激励计划草案公告时公司总股本的0.62%。

本激励计划授予的激励对象总人数共计56人，包括公司公告本激励计划草案时在本公司（含子公司，下同）任职的董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员、核心业务骨干人员及公司董事会认为需要激励的其他人员。

本激励计划项下第二类限制性股票的授予价格为26.42元/股。为本次激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价的50%。

公司董事会同意通过《关于公司〈2025年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《江苏艾森半导体材料股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要。

表决结果：6名董事同意，0名董事反对，0名董事弃权。董事陈小华、沈鑫拟作为本次激励计划的激励对象，对本议案回避表决。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过，尚需提交公司股东会审议。

（二）审议通过了《关于公司〈2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》

董事会认为：为了保证公司2025年限制性股票激励计划的顺利实施，确保公司发展战略和经营目标的实现，依据《公司法》《证券法》《管理办法》《股票上市规则》等有关法律、法规及规范性文件和《公司章程》的规定，公司拟定了《江苏艾森半导体材料股份有限公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

公司董事会同意通过《关于公司〈2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《江苏艾森半导体材料股份有限公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

表决结果：6名董事同意，0名董事反对，0名董事弃权。董事陈小华、沈鑫拟作为本次激励计划的激励对象，对本议案回避表决。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过，尚需提交公司股东会审议。

（三）审议通过了《关于提请股东会授权董事会办理公司2025年限制性股票激励计划有关事宜的议案》

董事会认为：为保证公司本次激励计划的顺利实施，公司董事会提请股东会授权董事会在符合相关法律法规的前提下办理公司本次激励计划有关事项，包括但不限于：

1.同意提请公司股东会授权董事会负责具体实施本次股权激励计划的以下事项：

（1）授权董事会确定激励对象参与本次激励计划的资格和条件，确定本次激励计划的授予日；

（2）授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜时，按照本次激励计划规定的方法对限制性股票授予/归属数量进行相应的调整；

（3）授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜时，按照本次激励计划规定的方法对限制性股票授予价格进行相应的调整；

（4）授权董事会在限制性股票授予前，将因员工离职或员工放弃认购的限制性股票份额在激励对象之间进行分配和调整或直接调减；

（5）授权董事会在激励对象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，包括但不限于与激励对象签署《限制性股票授予协议书》；

（6）授权董事会对激励对象的归属资格、归属数量进行审查确认，并同意董事会将该项权利授予公司董事会薪酬与考核委员会行使；

（7）授权董事会决定激励对象获授的限制性股票是否可以归属及可归属数量；

（8）授权董事会办理激励对象限制性股票归属时所必需的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出归属申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务、修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记；

（9）授权董事会根据本次激励计划的规定办理本次激励计划的变更与终止所涉相关事宜，包括但不限于取消激励对象的归属资格，对激励对象尚未归属的限制性股票作废失效处理，办理已身故（死亡）的激励对象尚未归属的限制性股票继承事宜；

（10）授权董事会对公司本次激励计划进行管理和调整，在与本次激励计划的条款一致的前提下不定期制定或修改该计划的管理和实施规定。但如果法律、法规或相关监管机构要求该等修改需得到股东会或/和相关监管机构的批准，则董事会的该等修改必须得到相应的批准；

（11）授权董事会签署、执行、修改、终止与本次激励计划有关的协议和其他相关协议；

（12）授权董事会实施本次激励计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东会行使的权利除外。

2.同意提请公司股东会授权董事会就本次激励计划向有关政府、机构办理审批、登记、备案、核准、同意等手续；签署、执行、修改、完成向有关政府、机构、组织、个人提交的文件；修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记；以及做出其认为与本次激励计划有关的必须、恰当或合适的所有行为。

3.同意提请公司股东会为本次激励计划的实施，授权董事会委任独立财务顾问、收款银行、会计师事务所、律师事务所、证券公司等中介机构。

4.同意提请公司股东会同意，向董事会授权的期限与本次激励计划有效期一致。

上述授权事项中，除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、本次激励计划或《公司章程》有明确规定需由董事会决议通过的事项外，其他事项可由董事长或其授权的适当人士代表董事会直接行使。

公司董事会同意通过《关于提请股东会授权董事会办理公司2025年限制性股票股权激励计划有关事宜的议案》。

表决结果：6名董事同意，0名董事反对，0名董事弃权。董事陈小华、沈鑫拟作为本次激励计划的激励对象，对本议案回避表决。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过，尚需提交公司股东会审议。

（四）审议通过了《关于公司〈2025年员工持股计划（草案）〉及其摘要的议案》

董事会认为：为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，充分调动公司核心人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，促进公司长期、持续、健康发展。根据《公司法》《证券法》《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》（以下简称"《指导意见》"）、《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》（以下简称"《自律监管指引1号》"）等相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定并结合公司实际情况，公司拟定了《江苏艾森半导体材料股份有限公司2025年员工持股计划（草案）》（以下简称"本持股计划草案"）及其摘要。

公司2025年员工持股计划（以下简称"本员工持股计划"或"2025年员工持股计划"）的股份来源为公司回购专用证券账户的公司A股普通股股票，合计不超过30万股，约占公司当前股本总额的0.34%。

本员工持股计划的参与对象包括公司公告本持股计划草案时在本公司（含子公司）任职的董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员、核心业务骨干人员及公司董事会认为需要激励的人员，参与本员工持股计划的总人员在初始设立时共计不超过56人，具体参加人数根据员工实际情况而定。

本员工持股计划受让公司回购股份的价格为26.42元/股，为本员工持股计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价的50%。

公司董事会同意通过《关于公司〈2025年员工持股计划（草案）〉及其摘要的议案》。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《江苏艾森半导体材料股份有限公司2025年员工持股计划（草案）》及其摘要。

表决结果：6名董事同意，0名董事反对，0名董事弃权。董事陈小华、沈鑫拟作为本员工持股计划的持有人，对本议案回避表决。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过，尚需提交公司股东会审议。

（五）审议通过了《关于公司〈2025年员工持股计划管理办法〉的议案》

董事会认为：为保证公司2025年员工持股计划的顺利实施，确保本员工持股计划有效落实，公司依据《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引1号》等法律、法规及规范性文件以及《公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，公司拟定了《江苏艾森半导体材料股份有限公司2025年员工持股计划管理办法》。

公司董事会同意通过《关于公司〈2025年员工持股计划管理办法〉的议案》。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《江苏艾森半导体材料股份有限公司2025年员工持股计划管理办法》。

表决结果：6名董事同意，0名董事反对，0名董事弃权。董事陈小华、沈鑫拟作为本员工持股计划的持有人，对本议案回避表决。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过，尚需提交公司股东会审议。

（六）审议通过了《关于提请股东会授权董事会办理公司2025年员工持股计划相关事项的议案》

董事会认为：为保证公司2025年员工持股计划的顺利实施，公司董事会同意提请股东会授权董事会在符合相关法律法规的前提下，办理公司本员工持股计划有关事项，包括但不限于以下事项：

1.授权董事会办理本员工持股计划的设立、变更和终止；

2.授权董事会实施本员工持股计划，包括但不限于提名管理委员会委员候选人；

3.授权董事会办理本员工持股计划所涉及的证券、资金账户相关手续以及股票的购买、过户、登记、锁定、解锁以及分配等全部事宜；

4.授权董事会拟定、签署与本员工持股计划相关协议文件；

5.授权董事会按照本员工持股计划的约定取消本员工持股计划持有人的资格、增加持有人、办理已身故持有人的继承事宜，并同意董事会将该等事宜授权薪酬与考核委员会按照本员工持股计划的约定办理；

6.授权董事会对参加对象放弃认购的份额进行重新分配，确定因个人考核未达标及个人异动等原因而收回的份额的分配方案，并同意董事会将前述份额的分配方案授权管理委员会按照本员工持股计划的约定办理（若此时管理委员会尚未成立，则同意董事会将前述份额的分配方案授权薪酬与考核委员会按照本员工持股计划的约定办理），若前述份额分配对象涉及公司董事、高级管理人员，则由董事会审议分配方案；

7.授权董事会对本员工持股计划的存续期延长和提前终止做出决定，并办理本员工持股计划终止后的清算事宜；

8.本员工持股计划经公司股东会审议通过后，若在实施期限内相关法律、法规、政策发生变化的，授权董事会按照新的法律、法规、政策规定对本员工持股计划作出相应调整；

9.授权董事会对本员工持股计划作出解释；

10.授权董事会办理本员工持股计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东会行使的权利除外。

上述授权自本员工持股计划草案经公司股东会审议通过之日起至本员工持股计划实施完毕之日内有效。上述授权事项，除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、本员工持股计划或《公司章程》有明确规定需由董事会决议通过的事项外，其他事项可由董事长或其授权的适当人士代表董事会直接行使。

公司董事会同意通过《关于提请股东会授权董事会办理公司2025年员工持股计划相关事项的议案》。

表决结果：6名董事同意，0名董事反对，0名董事弃权。董事陈小华、沈鑫拟作为本员工持股计划的持有人，对本议案回避表决。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过，尚需提交公司股东会审议。

（七）审议通过了《关于召开公司2025年第二次临时股东会的议案》

公司董事会同意通过《关于召开公司2025年第二次临时股东会的议案》。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《江苏艾森半导体材料股份有限公司关于召开2025年第二次临时股东会的通知》（公告编号：2025-061）。

表决结果：8名董事同意，0名董事反对，0名董事弃权。

特此公告。

江苏艾森半导体材料股份有限公司
董事会
2025年9月27日

证券代码：688720　证券简称：艾森股份　公告编号：2025-058

江苏艾森半导体材料股份有限公司 2025年限制性股票激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

● 股权激励方式：限制性股票（第二类限制性股票）

● 股份来源：江苏艾森半导体材料股份有限公司（以下简称"公司"）向激励对象授予本公司自二级市场回购的A股普通股股票作为本激励计划的股票来源。

● 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数：《江苏艾森半导体材料股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称"本激励计划"或"本计划"）拟授予激励对象的限制性股票数量为55万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额8,813.3334万股的0.62%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

一、股权激励计划目的

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，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》（以下简称"《公司法》"）、《中华人民共和国证券法》（以下简称"《证券法》"）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称"《管理办法》"）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称"《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》（以下简称"《自律监管指南第4号》"）等有关法律、法规和规范性文件以及《江苏艾森半导体材料股份有限公司公司章程》（以下简称"《公司章程》"）的规定，制定本激励计划。

截至本激励计划公告日，本公司不存在其他正在执行的对董事、高级管理人员、核心技术人员、员工实行的股权激励方案。

二、股权激励方式及标的股票来源

（一）股权激励方式

本激励计划采取的激励形式为限制性股票（第二类限制性股票）。

（二）标的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司自二级市场回购的本公司A股普通股股票。

三、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予激励对象的第二类限制性股票数量为55万股，约占本激励计划公告时公司股本总额8,813.3334万股的0.62%。本次授予为一次性授予，无预留权益。截至本激励计划公告之日，公司不存在其他尚在有效期内的股权激励计划。公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的股票总数累计未超过公司股本总额的20.00%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成第二类限制性股票归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或配股、缩股、派息等事宜，第二类限制性股票的授予数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

四、激励对象的确定依据、范围及各自所获授的权益数量

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南4号》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象包括在本公司（含子公司，下同）任职的董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员、核心业务骨干人员及公司董事会认为需要激励的其他人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会拟定名单，并经公司董事会薪酬与考核委员会核实确定。

（二）激励对象总人数及占比

本激励计划授予的激励对象总人数共计56人，包括董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员、核心业务骨干人员及公司董事会认为需要激励的其他人员，约占公司2024年12月31日员工总数207人的27.05%。

以上激励对象中，公司董事经公司股东会或职工代表大会选举通过，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划考核期内与公司（含子公司）存在劳动关系、聘用关系或劳务关系。

（三）激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划拟授予的第二类限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	国籍	获授的限制性股票数量（万股）	占授予第二类限制性股票总数的比例	占本激励计划草案公告当日公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	陈小华	董事、常务副总经理、董事会秘书	中国	0.60	1.09%	0.01%
2	沈鑫	董事、制造总监	中国	1.50	2.73%	0.02%
3	程瑛	副总经理	中国	2.00	3.64%	0.02%
4	吕敏	财务总监	中国	2.00	3.64%	0.02%
5	胡青华	核心技术人员、研发总监	中国	2.70	4.91%	0.03%
6	刘斌	核心技术人员、研发总监	中国	2.70	4.91%	0.03%
二、其他激励对象						
中层管理人员、核心业务骨干及公司董事会认为需要激励的其他人员（含1名马来西亚籍）（共50人）				43.50	79.09%	0.49%
合计				55.00	100.00%	0.62%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过公司股本总额的1.00%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的本公司股票总数累计不超过公司股本总额的20.00%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事及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。

3、在第二类限制性股票授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，可以将该激励对象放弃的权益份额在其他激励对象之间进行分配和调整或直接调减，但调整后任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，均不超过公司股本总额的1.00%。

（四）激励对象的核实

1、本激励计划经公司董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务类别，公示期不少于10天。

2、公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东会审议本激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司董事会薪酬与考核委员会核实。

3、由公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖公司股票的，不得成为激励对象。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

（五）在股权激励计划实施过程中，激励对象如发生《管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象情形的，该激励对象不得被授予限制性股票，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

五、本激励计划的相关时间安排

（一）本激励计划的有效期

本激励计划有效期自第二类限制性股票授予日起至激励对象获授的第二类限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过36个月。

（二）本激励计划的相关日期及期限

1、授予日

本激励计划经股东会审议通过后，公司须在股东会审议通过后60日内向激励对象授予第二类限制性股票并完成公告等相关程序；公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的第二类限制性股票失效。

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。

2、归属日

本激励计划授予的第二类限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，且不得在下列期间内归属：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前15日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前15日起算，至公告前1日；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内；

（3）自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露之日；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述"重大事件"为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则本激励计划公司不得归属第二类限制性股票的期间应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

3、归属安排

本激励计划授予的第二类限制性股票的归属期及各期归属时间安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

当期归属的条件未成就的，第二类限制性股票不得归属或递延至下期归属，由公司按本激励计划的规定作废失效。公司将对满足归属条件的限制性股票统一办理归属手续。

激励对象根据本激励计划获授的第二类限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票由于资本公积转增股本、股份拆细、配股而取得的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务；若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

（三）本激励计划禁售期

禁售期是指激励对象获授的第二类限制性股票归属后其售出限制的时间段。本激励计划的获授股票归属后不设置禁售期。

激励对象为公司董事和高级管理人员的，限售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员，其及其配偶、父母、子女将持有的本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

3、激励对象为公司董事、高级管理人员的，其减持公司股票还需遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关规定。

4、在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

六、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

（一）限制性股票的授予价格

本激励计划授予第二类限制性股票的授予价格为每股26.42元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股26.42元的价格购买公司回购的本公司人民币A股普通股股票。

在本激励计划公告当日至激励对象完成第二类限制性股票归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，第二类限制性股票的授予价格将做相应的调整。

（二）限制性股票首次授予价格的确定方法

本激励计划授予的第二类限制性股票的授予价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者：

1、本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价52.83元/股的50%，为每股26.42元。

2、本激励计划公告前20个交易日公司股票交易均价48.96元/股的50%，为每股24.48元。

3、本激励计划公告前60个交易日公司股票交易均价47.58元/股的50%，为每股23.79元。

4、本激励计划公告前120个交易日公司股票交易均价45.19元/股的50%，为每股22.60元。

（三）定价依据及合理性说明

公司本次第二类限制性股票的授予价格及定价方法是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定，体现了公司实际激励需求。另外，随着行业及人才竞争的加剧，公司人才成本随之增加，需要有长期的激励政策配合，实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。以上设置有助于提升公司价值，更好地保障股东权益，符合公司一贯坚持的激励与约束相对等的原则。

七、第二类限制性股票的授予与归属条件

（一）第二类限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予第二类限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予第二类限制性股票。

1、公司未发生如下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形：

（1）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（3）最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

（二）第二类限制性股票的归属条件

同时满足下列条件时，激励对象获授的第二类限制性股票方可归属：

1、公司未发生如下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形：

（1）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（3）最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第1条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的第二类限制性股票应当由公司作废失效。某一激励对象发生上述第2条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的第二类限制性股票应当由公司作废失效。

3、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票的归属考核年度为2025年及2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

考核年度	考核目标（A）	
	目标值(Am)	触发值(An)
2025年	以公司2024年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于33%	以公司2024年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于20%
2026年	以公司2024年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于66%	以公司2024年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于49%

业绩完成度（A）与公司层面归属比例的对应情况如下：

考核完成情况	公司层面归属比例（X）
A≥Am	X=100%
An≤A＜Am	X=80%
A＜An	X=0%

注：1、上述"营业收入"以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司当年度未达到业绩考核目标值或触发值，则所有激励对象对应考核当年计划归属的全部或部分限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀、合格、不合格三个档次，对应的个人层面归属比例如下：

考核结果	个人层面归属比例（P）
优秀	P=100%
合格	P=80%
不合格	P=0%

激励对象当年计划可归属的第二类限制性股票因个人绩效考核原因不能归属或不能完全归属的，由公司作废失效，不可递延至下一年度。

综上，激励对象当年实际可归属权益=激励对象当年计划归属权益×公司层面可归属比例（X）×个人层面可归属比例（P）。

（三）考核指标的科学性和合理性说明

公司是半导体关键材料主力供应商，晶圆湿化学品重要参与者，围绕电子电镀、光刻两个半导体制造及封装过程中的关键工艺环节，形成了电镀液及配套试剂、光刻胶及配套试剂两大产品板块的布局，产品广泛应用于集成电路、新型电子元件及显示面板等行业。公司拥有完善的服务体系，依托自身配方设计、工艺制备及应用技术等核心技术，不断拓展产能布局，构建全球化服务网络，为客户提供高端电子化学品材料、应用工艺和现场服务的整体解决方案，满足客户对电子化学品特定的功能性要求。公司是第一批工信部建议支持的国家级专精特新"小巨人"企业，拥有江苏省省级企业技术中心、博士后创新实践基地、省级工程技术研究中心等。研发团队由多位海归博士、行业专家共同组成，并与国内著名高校开展产学研合作。公司致力于成为国内领先的电子化学品研发与生产商，打造高端化、差异化的电子化学品，以先进电子化学品材料赋能新一代高端制造，努力跻身电子化学品材料领域的世界第一方阵。

为实现公司战略规划、经营目标并保持综合竞争力，本激励计划决定选用营业收入增长率作为公司层面的业绩考核指标，该指标能够直接反映公司经营状况和市场占有能力，预测企业未来业务拓展趋势。设定营业收入增长率作为考核指标，对未来发展具有一定挑战性，该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性，另一方面，能聚焦公司未来发展战略方向，稳定经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象个人还设置了绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

八、股权激励计划的实施程序

（一）本激励计划生效程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要，并提交董事会审议。

2、公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与激励对象存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东会审议；同时提请股东会授权，负责实施第二类限制性股票的授予、归属和作废失效等工作。

3、董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

4、公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，并说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，或泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，均不得成为激励对象，但法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。

5、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。董事会薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单审核意见及公示情况的说明。

6、股东会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。公司股东会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

7、本激励计划经公司股东会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予权益。经股东会授权后，董事会负责实施第二类限制性股票的授予、归属和作废失效等事宜，并办理有关登记。

（二）本激励计划相关权益的授予程序

1、股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

2、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告，董事会薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

3、公司董事会薪酬与考核委员会应当对第二类限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，董事会薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

5、本激励计划经股东会审议通过后，公司应当在60日内向激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的第二类限制性股票失效，自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。

（三）第二类限制性股票的归属程序

1、在归属日前，公司应确认激励对象是否满足归属条件。董事会应当就本激励计划设定的归属条件是否成就进行审议，董事会薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象归属的条件是否成就出具法律意见。对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司作废失效其持有的该次归属对应的第二类限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2、激励对象可对已归属的第二类限制性股票进行转让，但公司董事、高级管理人员、核心技术人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

3、公司办理第二类限制性股票归属相关权益前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

九、限制性股票授予/归属数量及价格的调整方法和程序

（一）第二类限制性股票数量的调整方法

在本激励计划公告当日至激励对象完成第二类限制性股票归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或配股、缩股、派息等事宜，应对第二类限制性股票的授予数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$Q=Q_0\times(1+n)$

其中：Q_0为调整前的第二类限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的第二类限制性股票数量。

2、配股

$Q=Q_0\times P_1\times(1+n)\div(P_1+P_2\times n)$

其中：Q_0为调整前的第二类限制性股票数量；P_1为股权登记日当日收盘价；P_2为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q为调整后的第二类限制性股票数量。

3、缩股

$Q=Q_0\times n$

其中：Q_0为调整前的第二类限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的第二类限制性股票数量。

4、派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，第二类限制性股票数量不做调整。

（二）第二类限制性股票授予价格的调整方法

在本激励计划公告当日至激励对象完成第二类限制性股票归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或配股、缩股、派息等事宜，应对第二类限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$P=P_0\div(1+n)$

其中：P_0为调整前的第二类限制性股票授予价格；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P为调整后的第二类限制性股票授予价格。

2、配股

$P=P_0\times(P_1+P_2\times n)\div[P_1\times(1+n)]$

其中：P_0为调整前的第二类限制性股票授予价格；P_1为股权登记日当日收盘价；P_2为配股价格；n为配股的比例(即配股的股数与配股前公司总股本的比例)；P为调整后的第二类限制性股票授予价格。

3、缩股

$P=P_0\div n$

其中：P_0为调整前的第二类限制性股票授予价格；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；P为调整后的第二类限制性股票授予价格。

4、派息

$P=P_0-V$

其中：P_0为调整前的第二类限制性股票授予价格；V为每股的派息额；P为调整后的第二类限制性股票授予价格。经派息调整后，P仍须大于1。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，第二类限制性股票的授予价格不做调整。当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整第二类限制性股票数量、授予价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

（三）第二类限制性股票的调整程序

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整第二类限制性股票数量和授予价格。董事会调整第二类限制性股票数量和授予价格后，应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见。

十、会计处理方法与业绩影响测算

按照《企业会计准则第11号——股份支付》和《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》的规定，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的第二类限制性股票数量，并按照第二类限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（一）第二类限制性股票公允价值的计算方法

根据《企业会计准则第11号——股份支付》及《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对第二类限制性股票的公允价值进行计算。公司选择Black-Scholes模型（B-S模型）来计算第二类限制性股票的公允价值，并于2025年9月26日对授予的55万股第二类限制性股票的公允价值进行预测算，具体参数如下：

1、标的股价：51.96元/股（假设公司授予日收盘价为2025年09月26日收盘价）；

2、有效期分别为：12个月、24个月；

3、历史波动率：19.36%、16.97%（分别采用上证指数最近12个月、24个月的波动率）；

4、无风险利率：0.95%、1.05%（分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期存款基准利率）。

（二）预计第二类限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日第二类限制性股票的公允价值，并最终确认本期激励计划的股份支付费用，该等费用将在本期激励计划的实施过程中按归属的比例摊销。由本期激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假定公司于2025年10月向激励对象授予权益，本期激励计划授予的第二类限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

需摊销的总费用（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）
1,426.70	266.99	890.66	269.05

注：1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

经初步预计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关各期经营业绩有所影响，但影响程度不大。与此同时，本激励计划的实施，将进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司员工的积极性、责任感和使命感，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展。

十一、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

（一）公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，公司将按本激励计划规定的原则，对激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票进行作废失效。

2、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关第二类限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

3、公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

4、公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

5、公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、登记结算公司等有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行归属操作。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

6、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反竞业限制业务、存在商业贿赂、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉，经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票进行作废失效，并要求其返还因本激励计划所获得的全部收益。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定向其进行追偿。

7、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定获得相关权益，并按规定限售和买卖股票。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹的资金。

4、激励对象获授的第二类限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。

5、激励对象按照本激励计划的规定获授的第二类限制性股票，在归属前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

6、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

7、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或归属安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

8、激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未归属的第二类限制性股票进行作废失效。

9、股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司将与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方在法律、行政法规、规范性文件及本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

10、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

（三）公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《股权激励协议书》所发生的或与本激励计划及/或《股权激励协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

十二、股权激励计划变更与终止、公司/激励对象发生异动的处理

（一）本激励计划的变更程序

1、公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东会审议通过本激励计划之后拟变更本激励计划的，应当由股东会审议决定，且不得包括下列情形：

（1）导致提前归属的情形；

（2）降低授予价格的情形（因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。公司拟在当年第三季度报告披露后变更股票激励方案的，不得降低当年行使权益的条件。

3、公司应及时披露变更原因及内容，董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（二）本激励计划的终止程序

1、公司在股东会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东会审议通过本激励计划之后拟终止实施本激励计划的，应当由股东会审议决定。

3、律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

4、终止实施本激励计划的，尚未归属的第二类限制性股票作废失效。

（三）公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，对激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票进行作废失效：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的情形；

（5）中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

2、公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

（1）公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

（2）公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

3、公司出现下列情形之一的，由公司股东会决定本激励计划是否作出相应变更或调整：

（1）公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

（2）公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

4、公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合第二类限制性股票授予条件或归属安排的，未归属的第二类限制性股票由公司进行作废失效处理。

激励对象获授第二类限制性股票已归属的，所有激励对象应返还其已获授权益，董事会应按照前款规定收回激励对象所得收益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还已获授权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

5、公司因经营环境或市场行情等因素发生变化，若继续实施本激励计划难以达到激励目的的，则经公司股东会批准，可提前终止本激励计划，未归属的第二类限制性股票由公司进行作废失效处理。

（四）激励对象个人情况发生变化

1、激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，激励对象已归属的第二类限制性股票不作处理，尚未归属的第二类限制性股票不得归属，由公司作废失效。

（1）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（3）最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象发生职务变更，但仍在公司任职的，其获授的权益将按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、违反竞业限制业务、存在商业贿赂、失职或渎职、违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系、聘用关系的，激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，由公司作废失效。激励对象离职前需向公司缴纳完毕已归属部分所涉及到的个人所得税。公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿，并要求激励对象返还其因本激励计划所获得的全部收益。

3、若激励对象担任公司独立董事或成为其他不能持有公司第二类限制性股票的人员，则已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，由公司作废失效。

4、激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、协商解除劳动合同或聘用协议等情形，自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，由公司作废失效。激励对象离职前需向公司缴纳完毕已归属部分所涉及到的个人所得税。

5、激励对象退休未被公司返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的，其已归属的第二类限制性股票不作处理；其已获授但尚未归属的第二类限制性股票中，当年达到可归属时间限制和业绩考核条件的，可归属的第二类限制性股票在离职之后仍可归属，其余尚未达到可归属时间限制和业绩考核条件的，由公司作废。激励对象在退休前需支付完毕第二类限制性股票已归属部分涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的第二类限制性股票所涉及的个人所得税。

激励对象退休但被公司返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的，遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为，其获授的第二类限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。

6、激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

（1）当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的权益可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属部分所涉及到的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的第二类限制性股票所涉及的个人所得税。

（2）当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，其已归属股票不作处理，激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，由公司作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属第二类限制性股票所涉及的个人所得税。

7、激励对象身故，应分以下两种情况处理：

（1）激励对象若因执行职务身故的，其获授的第二类限制性股票将由继承人继承，并按照激励对象身故前本激励计划规定的程序办理归属；公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，继承人在继承前需向公司支付已归属部分所涉及到的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的第二类限制性股票所涉及的个人所得税。

（2）激励对象非因执行职务身故的，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，由公司作废失效。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已归属的第二类限制性股票所涉及的个人所得税。

8、激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象仍留在该子公司任职的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

9、本激励计划未规定的其他情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

十三、上网公告附件

1、《江苏艾森半导体材料股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》；

2、《江苏艾森半导体材料股份有限公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》；

3、《2025年限制性股票激励计划激励对象名单》；

4、《江苏艾森半导体材料股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于公司2025年限制性股票激励计划相关事项的核查意见》；

5、《上海市方达律师事务所关于江苏艾森半导体材料股份有限公司2025年限制性股票激励计划和2025年员工持股计划的法律意见书》。

特此公告。

江苏艾森半导体材料股份有限公司
董事会
2025年9月27日