

湖南华民控股集团股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

湖南华民控股集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，加快推进公司半导体硅材料业务发展，促进公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证公司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》等有关法律法规和规范性文件，以及《公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步健全公司激励约束机制，保证公司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，以实现本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激励计划的所有激励对象，包括董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干。

四、考核机构

公司董事会负责本办法的审批，公司董事会提名与薪酬考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核，公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司人力资源部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

1、第一类限制性股票公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的第一类限制性股票考核年度为2026-2028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：

解除限售期	业绩考核指标
第一个解除限售期	满足以下条件之一： 1、以2025年扣非归母净利润为基数，2026年扣非归母净利润减亏不低于30%； 2、2026年半导体专用硅棒及硅部件产品收入不低于600万元。
第二个解除限售期	满足以下条件之一： 1、以2025年扣非归母净利润为基数，2027年扣非归母净利润减亏不低于60%； 2、2027年半导体专用硅棒及硅部件产品收入不低于3,000万元。
第三个解除限售期	满足以下条件之一： 1、2028年扣非归母净利润扭亏为盈； 2、2028年半导体专用硅棒及硅部件产品收入不低于8,000万元。

注：1、上述“扣非归母净利润”及“半导体专用硅棒及硅部件产品收入”以经会计师事务所审计的合并报表为准，下同；

2、上述“扣非归母净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及/或员工持股计划所涉及的当年度股份支付费用数值作为计算依据，下同。

若预留部分在2026年第三季度报告披露前授出，则相应各年度业绩考核目标与首次授予保持一致；若预留部分在2026年第三季度报告披露后授出，则相应公司层面考核年度为2027-2028年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

①激励对象为公司董事、高级管理人员，预留授予的第一类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核指标
第一个解除限售期	以2025年扣非归母净利润为基数，2027年扣非归母净利润减亏不低于60%。
第二个解除限售期	2028年扣非归母净利润扭亏为盈。

②激励对象为公司核心管理人员、核心技术（业务）骨干，预留授予的第一类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核指标
第一个解除限售期	满足以下条件之一： 1、以2025年扣非归母净利润为基数，2027年扣非归母净利润减亏不低于60%； 2、2027年半导体专用硅棒及硅部件产品收入不低于3,000万元。
第二个解除限售期	满足以下条件之一： 1、2028年扣非归母净利润扭亏为盈；

2、2028 年半导体专用硅棒及硅部件产品收入不低于 8,000 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可解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

2、第二类限制性股票公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的第二类限制性股票考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

①激励对象为公司董事、高级管理人员，首次授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核指标
第一个归属期	以 2025 年扣非归母净利润为基数，2026 年扣非归母净利润减亏不低于 30%。
第二个归属期	以 2025 年扣非归母净利润为基数，2027 年扣非归母净利润减亏不低于 60%。
第三个归属期	2028 年扣非归母净利润扭亏为盈。

②激励对象为公司核心管理人员、核心技术（业务）骨干，首次授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核指标
第一个归属期	满足以下条件之一： 1、以 2025 年扣非归母净利润为基数，2026 年扣非归母净利润减亏不低于 30%； 2、2026 年半导体专用硅棒及硅部件产品收入不低于 600 万元。
第二个归属期	满足以下条件之一： 1、以 2025 年扣非归母净利润为基数，2027 年扣非归母净利润减亏不低于 60%； 2、2027 年半导体专用硅棒及硅部件产品收入不低于 3,000 万元。
第三个归属期	满足以下条件之一： 1、2028 年扣非归母净利润扭亏为盈； 2、2028 年半导体专用硅棒及硅部件产品收入不低于 8,000 万元。

若预留部分在 2026 年第三季度报告披露前授出，则相应各年度业绩考核目标与首次授予保持一致；若预留部分在 2026 年第三季度报告披露后授出，则相应公司层面考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下。

③激励对象为公司董事、高级管理人员，预留授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核指标
-----	--------

第一个归属期	以 2025 年扣非归母净利润为基数，2027 年扣非归母净利润减亏不低于 60%。
第二个归属期	2028 年扣非归母净利润扭亏为盈。

④激励对象为公司核心管理人员、核心技术（业务）骨干，预留授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核指标
第一个归属期	满足以下条件之一： 1、以 2025 年扣非归母净利润为基数，2027 年扣非归母净利润减亏不低于 60%； 2、2027 年半导体专用硅棒及硅部件产品收入不低于 3,000 万元。
第二个归属期	满足以下条件之一： 1、2028 年扣非归母净利润扭亏为盈； 2、2028 年半导体专用硅棒及硅部件产品收入不低于 8,000 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计划归属的第二类限制性股票不得归属，按作废失效处理。

（4）个人层面绩效考核要求

公司相关部门将负责对激励对象每个考核年度进行综合考评，提名与薪酬考核委员会负责审核公司绩效考评结果，并依照审核的结果确定激励对象解除限售/归属比例。激励对象的个人考核结果（S）分为四个档次分别对应不同的标准系数，具体如下表所示：

考核结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
标准系数	1.0	1.0	0.8	0

若公司满足公司层面业绩考核要求，则激励对象个人当年实际可解除限售/归属额度=个人当批次计划解除限售/归属额度×个人层面标准系数。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予及在 2026 年第三季度报告披露前预留授予部分限制性股票的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，在 2026 年第三季度报告披露

后预留授予限制性股票的考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售/归属

（一）董事会提名与薪酬考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售/归属资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票的解除限售/归属的依据。

八、考核程序

（一）公司董事会办公室、人力资源部等相关部门在提名与薪酬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提名与薪酬考核委员会。

（二）在考核期内，考核对象各期可申请解除限售/归属的权益数量由公司业绩考核结果、个人绩效考核结果共同确定，未达到解除限售/归属条件或未及时申请解除限售/归属的权益股票由公司按照约定价格回购注销或作废。

（三）如被考核对象对考核结果有异议，可在考核结果反馈之日起 5 个工作日内向董事会办公室、人力资源部等相关部门提出申诉，董事会办公室、人力资源部等相关部门可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可根据复核结果对考核结果提出修正建议，提交提名与薪酬考核委员会确定最终考核结果。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部等相关部门须保留考核所有考核记录。

（二）为保证激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

（三）考核结果应作为保密资料归档保存，该计划结束五年后人力资源部等相关部门负责统一销毁。

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）本办法经公司股东会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

湖南华民控股集团股份有限公司

董 事 会

二〇二六年七月二十九日