

证券代码：920808

证券简称：曙光数创

公告编号：2026-063

曙光数据基础设施创新技术（北京）股份有限公司

2026 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

为保证曙光数据基础设施创新技术（北京）股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年股权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及其他重要人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、法规、规范性文件和《曙光数据基础设施创新技术（北京）股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

进一步建立和完善公司激励约束机制，保证 2026 年股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划激励的作用，使各方共同关注和推动公司的长远发展。

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，从而提高管理绩效及公司整体业绩，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，包括但不限于董事、高级管理人员、核心员工和对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

四、考核机构

（一）董事会独立董事专门会议负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，并对独立董事专门会议负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责；同时负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的最终审核。

（五）由于公司未在董事会中设置薪酬与考核委员会，则按照相关法律、行政法规、部门规章由公司独立董事专门会议对激励对象的考核工作进行核查，并按照相关要求进行披露。若公司未来在董事会中设置了薪酬与考核委员会，则按照相关法律、行政法规、部门规章由董事会薪酬与考核委员会对相关事项进行核查或发表意见，并按照相关要求进行披露，届时，独立董事专门会议不再对相关事项进行核查或发表意见。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本计划首次授予的限制性股票/股票期权对应的考核年度为 2026-2028 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激励对象各期解除限售/行权条件之一。

1、首次授予权益的各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

解除限售/行权期	对应考核年度	以 2025 年收入为业绩基数，收入增长率 (A)		或以 2025 年净利润为业绩基数，净利润增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解限售/行权期	2026 年度	35%	30%	20%	15%
第二个解限售/行权期	2027 年度	60%	50%	40%	30%
第三个解限售/行权期	2028 年度	90%	75%	60%	50%
考核指标		考核指标完成比例		指标对应系数	
收入或净利润增长率 (A)		$A \geq A_m$		100%	
		$A_n \leq A < A_m$		80%	
		$A < A_n$		0%	

2、若预留的限制性股票/股票期权在 2026 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度及各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留的限制性股票/股票期权在 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2027 年、2028 年两个会计年度，每个年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	以 2025 年收入为业绩基数，收入增长率 (A)		或以 2025 年净利润为业绩基数，净利润增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解限售/行权期	2027 年度	60%	50%	40%	30%
第二个解限售/行权期	2028 年度	90%	75%	60%	50%
考核指标		考核指标完成比例		指标对应系数	
收入或净利润增长率 (A)		$A \geq A_m$		100%	
		$A_n \leq A < A_m$		80%	
		$A < A_n$		0%	

注：1、上述指标以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，上述净利润是指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于母公司股东的净利润；

2、上述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。

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解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按规定回购注销；所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司按规定注销。

（二）个人层面绩效考核要求

公司对所有激励对象进行个人业绩考核，考核期与公司层面业绩指标对应的考核年度相同，对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。激励对象的个人考核年度结果划分为 A、B+、B、C 四档，届时依照激励对象的考核结果确定其可解除限售/可行权额度。个人层面解除限售/行权比例与个人绩效考核结果对照关系如下表所示：

考核结果	A	B+	B	C
个人可解除限售/行权比例	100%		60%	0%

若公司层面考核年度业绩达标，则激励对象个人当期可解除限售的股票数量 = 个人当期计划可解除限售额度 × 个人层面解除限售比例；激励对象个人当期实际可行权的股票期权数量 = 个人当期计划可行权额度 × 个人层面行权比例。

激励对象因个人绩效考核不达标而不能解除限售的限制性股票，由公司按规定回购注销，不得递延至下期解除限售；激励对象因个人绩效考核不达标而不能行权的股票期权，由公司按规定注销，不得递延至下期行权。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划考核期间为 2026 年-2028 年三个会计年度。若预留部分权益在

2026 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度及各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分权益在 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2027 年、2028 年两个会计年度。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核与个人层面的绩效考核，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司人力资源部在独立董事专门会议的指导下对激励对象进行年度考核，并负责对年度考核结果进行核查、分析，向独立董事专门会议报告。

（二）董事会根据考核报告，确定被激励对象限制性股票可解除限售或股票期权可行权的资格及数量。

八、考核结果的管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后五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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向独立董事专门会议申诉，独立董事专门会议可根据实际情况进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核记录归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存。绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，由人力资源部统一处理。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 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。

(三) 本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

曙光数据基础设施创新技术（北京）股份有限公司

董事会

2026 年 8 月 17 日