

环旭电子股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证环旭电子股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年股票期权激励计划（以下简称“2026 年股权激励计划”）的顺利进行，建立健全公司长效激励和考核约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司中层管理人员及核心业务、技术人员的积极性，保证公司业绩稳步提升，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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》，特制定本办法。

一、考核目的

为了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 2026 年股权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，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 2026 年股权激励计划所确定的所有激励对象，包括中层管理人员、核心业务骨干。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，并就考核事项对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（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，并对数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司薪酬与考核委员会审议后提交董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象获授的权益能否行权将根据公司、个人两个层面的考核结果共同确定：

（一）公司层面考核要求

本激励计划根据公司不同管理板块和业务实施考核，具体包括：（1）公司管理经营板块；（2）AI 数据中心板卡及电源业务板块；（3）光通信业务板块。本激励计划授予的股票期权的行权期分为两个，首次授予部分针对前述板块在行权期内分别设置考核指标，以达到考核目标作为激励对象的行权条件。

公司不同板块业绩考核目标独立，相应板块未满足业绩考核目标的，相应激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部不得行权，由公司注销。

1、公司管理经营板块考核目标

公司管理经营板块业绩考核目标适用的激励对象为公司各个部门的中层管理人员和核心业务骨干（含业务、技术、财务、人力、采购、质量等岗位），具体考核目标如下所示：

行权期	考核目标	行权比例
第一个行权期	业绩考核指标： （1）以2025年营业收入为基数，2026年度营业收入增长率 $\geq 7\%$ ESG考核指标： （1）2026年范畴一、范畴二温室气体排放量较基准年（2016）减少42%以上 （2）2026年因违法违规单次受到10,000美元以上罚款的事项不超过2次（含本数）	50%
	业绩考核指标： （1）以2025年营业收入为基数，2026年度营业收入增长率 $\geq 5\%$ ESG考核指标： （1）2026年范畴一、范畴二温室气体排放量较基准年	40%

	(2016) 减少42%以上 (2) 2026年因违法违规单次受到10,000美元以上罚款的事项不超过2次(含本数)	
第二个行权期	业绩考核指标: (1) 以2025年营业收入为基数, 2027年度营业收入增长率 $\geq 14\%$ ESG考核指标: (1) 2027年范畴一、范畴二温室气体排放量较基准年(2016)减少46.2%以上 (2) 2027年因违法违规单次受到10,000美元以上罚款的事项不超过2次(含本数)	50%
	业绩考核指标: (1) 以2025年营业收入为基数, 2027年度营业收入增长率 $\geq 11\%$ ESG考核指标: (1) 2027年范畴一、范畴二温室气体排放量较基准年(2016)减少46.2%以上 (2) 2027年因违法违规单次受到10,000美元以上罚款的事项不超过2次(含本数)	40%

注1: 范畴一、范畴二温室气体排放量的验证方式以公司每年取得的“温室气体查证声明书”为准。

各行权期内, 公司业绩考核指标和 ESG 考核指标未达到上述考核目标的, 该板块激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部不得行权, 由公司注销。

2、AI 数据中心板卡及电源业务板块

公司 AI 数据中心板卡及电源业务板块的激励对象为该业务板块的核心业务骨干, 具体考核目标如下所示:

行权期	考核目标	行权比例
第一个行权期	(1) AI数据中心板卡业务, 2026年营业收入不少于15亿美元; (2) AI数据中心板卡业务, 以2025年毛利额为基数, 2026年毛利额增长率为35%; (3) AI服务器供电业务, 于2027年8月31日前, 向北美客户送样并通过验证	50%
第二个行权期	(1) AI数据中心板卡业务, 2027年营业收入不少于20亿美元; (2) AI数据中心板卡业务, 以2025年毛利额为基数, 2027年毛利额增长率为60%; (3) AI服务器供电业务, 于2028年8月31日前, 取得产品订单金额超过3亿美元	50%

各行权期内, 公司 AI 数据中心板卡及电源业务板块未达到上述考核目标的, 该板块激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部不得行权, 由公司注销。

3、光通信业务板块

公司光通信业务板块的激励对象为该业务板块的核心业务骨干, 具体考核目标如下所示:

行权期	考核目标	行权比例
第一个行权期	1、于2027年8月31日前, 应用于NPO/CPO领域的ELSFP产品或ELSFP产品的TOSA器件向北美客户送样并通过测试 2、于2027年8月31日前, 应用于NPO/CPO领域的FAU耦合技术申请专利授权, FAU的耦合良率超过80%	50%
第二个行权期	于2028年8月31日前, 取得应用于NPO/CPO领域的ELSFP或FAU耦合订单超过5,000万美元	50%

注: ELSFP (External Laser Small Form-Factor Pluggable), 即外置激光源。FAU (Fiber Array Unit), 即光纤阵列单元。

各行权期内，公司光通信业务板块未达到上述考核目标的，该板块激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部不得行权，由公司注销。

4、本激励计划预留股票期权

本激励计划预留的股票期权的行权期分为两个，按各行权期进行业绩考核并行权，以达到考核目标作为激励对象的行权条件，具体考核目标如下所示：

行权期	考核目标	行权比例
第一个行权期	业绩考核指标： （1）以2025年营业收入为基数，2027年度营业收入增长率 $\geq 14\%$ ESG考核指标： （1）2027年范畴一、范畴二温室气体排放量较基准年（2016）减少46.2%以上 （2）2027年因违法违规单次受到10,000美元以上罚款的事项不超过2次（含本数）	50%
	业绩考核指标： （1）以2025年营业收入为基数，2027年度营业收入增长率 $\geq 11\%$ ESG考核指标： （1）2027年范畴一、范畴二温室气体排放量较基准年（2016）减少46.2%以上 （2）2027年因违法违规单次受到10,000美元以上罚款的事项不超过2次（含本数）	40%
第二个行权期	业绩考核指标： （1）以2025年营业收入为基数，2028年度营业收入增长率 $\geq 21\%$ ESG考核指标： （1）2028年范畴一、范畴二温室气体排放量较基准年（2016）减少50.4%以上	50%

	(2) 2028年因违法违规单次受到10,000美元以上罚款的事项不超过2次（含本数）	
	业绩考核指标： （1）以2025年营业收入为基数，2028年度营业收入增长率 $\geq 17\%$ ESG考核指标： （1）2028年范畴一、范畴二温室气体排放量较基准年（2016）减少50.4%以上 （2）2028年因违法违规单次受到10,000美元以上罚款的事项不超过2次（含本数）	40%

在上述各个行权期间行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

（二）个人层面绩效考核要求

根据《考核办法》，当年度个人绩效考核指标达 B+及以上者可以按照当年度的计划行权股数进行行权；当年度个人绩效考核为 B 及以下者当年度计划行权股数皆不得行权，由公司注销。具体如下：

个人考核结果	A+	A	B+	B	C
行权比例	100%	100%	100%	0%	0%

因公司考核不达标或个人绩效考核不达标导致当期行权的条件未成就的，对应的股票期权由公司注销，不得递延至下期行权。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

六、考核期间与次数

2026 年股权激励计划首次授予部分公司管理经营板块的考核期间为 2026 年和 2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次；AI 数据中心板卡及电源业务板块和光通信业务板块公司层面的考核期间为 2026 年 1 月 1 日至 2027 年 8 月 31 日、2027 年 1 月 1 日至 2028 年 8 月 31 日，个人层面的考核期间为 2026 年和 2027 年，两个考核期间各考核一次。预留授予部分的考核期间为 2027 年和 2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与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董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果的反馈及申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束十二个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自 2026 年股权激励计划生效后实施。

环旭电子股份有限公司董事会

2026年8月27日