（上接 265 版）

（五）本激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规章、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

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的，将其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；其减持公司股票还需遵守《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。

3、在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》《上海证券交易所股票上市规则》等相关法律、法规、规章、规范性文件、证券交易所业务规则和《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《公司法》《证券法》《上海证券交易所股票上市规则》等相关法律、法规、规章、规范性文件、证券交易所业务规则和《公司章程》的规定。

十、权益数量和权益价格的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利或配股等事项，应对股票期权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

Q＝Q0×P1×（1＋n）/（P1＋P2×n）

其中：Q0为调整前的股票期权数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利的比率（即每股股票经转增、送股后增加的股票数量）；Q为调整后的股票期权数量。

2、配股

Q＝Q0×P1×（1＋n）/（P1＋P2×n）

其中：Q0为调整前的股票期权数量；P1为股权登记日当日收盘价；P2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为调整后的股票期权数量。

3、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

（二）行权价格的调整方法

若在行权前有派息、资本公积转增股本、派送股票红利或配股等事项，应对行权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

P＝P0÷（1＋n）

其中：P0为调整前的行权价格；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利的比率；P为调整后的行权价格。

2、配股

P＝P0×（P1＋P2×n）/[P1×（1＋n）]

其中：P0为调整前的行权价格；P1为股权登记日当日收盘价；P2为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P为调整后的行权价格。

3、派息

P＝P0－V

其中：P0为调整前的行权价格；V为每股的派息额（含税）；P为调整后的行权价格。经派息调整后，P仍须大于1。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

（三）股票期权激励计划调整的程序

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。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。

十一、公司授予股票期权及激励对象行权的程序

（一）股票期权的授予程序

1、自公司股东会审议通过本激励计划且授予条件成就之日起60日内，公司召开董事会会议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确定授予日，董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见。董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单进行核实并发表意见。律师事务所对激励对象获授股票期权的条件是否成就出具法律意见。

2、公司向激励对象授予股票期权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。

3、公司与激励对象签订《股票期权授予协议书》，约定双方的权利与义务。

4、公司授予股票期权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所提出意见后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

5、公司董事会在授予的股票期权登记完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在60日内完成上述工作的，本激励计划终止实施（根据《管理办法》规定，上市公司不得授出股票期权的期间不计算在60日内）。董事会应当及时披露未完成的原因且3个月内不得再次审议股权激励计划。

（二）激励对象行权的程序

1、公司董事会在可行权日之前确定本激励计划的行权方式，并向激励对象告知具体的操作程序。

2、董事会就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，按照董事会确定的行权方式行权，对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

3、公司股票期权行权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记事宜。

4、激励对象按照董事会确定的行权方式行权，公司（或委托券商）办理相应的股票登记事宜。激励对象可对已行权的股票期权进行转让，但公司董事和高级管理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。

十二、公司与激励对象各自的权利义务

（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行权条件，公司将按本激励计划规定的原则注销相应股票期权。

2、公司承诺不为激励对象因股票期权激励计划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、公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、信息披露等义务。

4、公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

5、公司应当根据股票期权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，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。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按自身意愿行权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、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会薪酬委员会审议并报公司董事会批准，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销。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的规定进行追偿。

7、公司享有按照本激励计划的规定注销相关股票期权的权利，终止本激励计划的权利。

8、法律、行政法规、部门规章、规范性文件及本激励计划规定的其他应由公司享有或承担的相关权利、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、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3、激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

4、激励对象可在被授予的期权有效期内决定行权与否及行权数量。

5、激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

6、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行使权益安排的，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。

7、激励对象承诺，若在本激励计划实施过程中，出现本激励计划所规定的不能成为激励对象情形的，自不能成为激励对象年度起将放弃参与本激励计划的权利，并不向公司主张任何补偿。

8、公司确定本激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的《劳动合同》或聘用合同确定对员工的聘用关系。

9、法律、法规规定的其他相关权利义务。

十三、股权激励计划变更与终止

（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）导致加速行权的情形；

（2）降低行权价格的情形（因资本公积转增股份、派送股票红利、配股、派息等原因导致降低行权价格情形除外）。

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独立意见。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终止实施本激励计划的，应当由股东会审议决定。公司股东会或董事会审议通过终止实施股权激励计划决议的，自决议公告之日起3个月内，不得再次审议股权激励计划。

3、律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《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、本激励计划终止时，公司应当注销尚未行权的股票期权。

5、公司注销股票期权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理注销事宜。

（三）公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一时，本激励计划即行终止，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销，公司不对激励对象承担任何赔偿责任：

（1）公司控制权发生变更，公司出现合并、分立等情形；

（2）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；

（3）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；

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

（5）法律法规规定不得实行股权激励的情形；

（6）中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

2、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，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销处理，激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，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。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

（四）激励对象个人情况发生变化的处理

1、激励对象发生职务变化

（1）激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的股票期权仍按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

若出现降职或免职的，则其已行权股票不作处理，公司董事会有权决定其已获授但尚未行权的股票期权按照降职或免职后对应额度进行调整，原授予股票期权数量与调整后差额部分由公司注销。

（2）激励对象成为公司独立董事或其他因组织调动不能持有公司股票期权的职务，其已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（3）若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、失职或渎职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聘用或劳动关系的，自该情形发生之日起，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销。

2、激励对象资格发生变化

激励对象如因出现如下情形之一而失去参与本激励计划的资格，董事会可以决定对激励对象根据本激励计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销：

（1）激励对象成为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；

（2）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（3）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；

（4）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；

（5）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；

（6）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（7）激励对象知悉内幕信息而买卖本公司股票的（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）、或激励对象泄露内幕信息而导致内幕交易发生的；

（8）中国证监会认定的其他情形。

3、激励对象离职

（1）激励对象因主动辞职、公司裁员、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、公司辞退等原因离职的，自离职之日起，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，由公司注销；其未获准行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（2）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）当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，其未获准行权的期权作废，由公司注销；

2）当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废，由公司注销。

4、激励对象退休

激励对象照国家法规及公司规定正常退休，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销；

激励对象退休返聘的，其已获授的股票期权完全按照退休前本计划规定的程序进行。返聘后激励对象无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入行权条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为股票期权行权条件之一。

5、激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

（1）激励对象若因执行职务身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，并由其指定的财产继承人或法定继承人继承行权权利，其未获准行权的期权作废，由公司注销；

（2）激励对象若因其他原因身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废，由公司注销。

其它未约定的例外情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

十四、会计处理方法与业绩影响测算

股份支付总费用	12,434 万元	
股份支付费用分摊年数	3年	
2026年	2027年	2028年
2,315 万元	7,685 万元	2,434 万元

（一）期权价值的计算方法

根据《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》中关于公允价值确定的相关规定，公司以Black-Scholes模型作为定价模型来计算期权的公允价值，并用该模型以本激励计划草案公告前一个交易日（2026年8月26日）作为基准日对股票期权的公允价值进行测算。

（二）期权费用的摊销方法

根据《企业会计准则第11号——股份支付》的有关规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司2026年10月首次授予期权，则2026年-2028年期权成本摊销情况见下表：

期权份额（万份）	期权成本（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
1,360.00	12,434	2,315	7,685	2,434

注1：上述结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本除了与实际授予日、行权价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关；

注2：上述费用摊销对公司经营成果的影响最终结果以会计师事务所出具的年度审计报告为准；

注3：上述测算不包含预留部分，预留部分将产生额外的股份支付费用。

本激励计划的成本将在管理费用中列支。公司以目前情况估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，激励计划将对公司业绩提升带来积极作用。

特此公告。

环旭电子股份有限公司董事会

2026年8月27日

证券代码：601231　证券简称：环旭电子　公告编号：2026-060

环旭电子股份有限公司 2026年员工持股计划草案摘要公告

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、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示：

预计参与员工持股计划对象范围及人数	预计参与对象范围：公司全球范围内的核心管理团队及高阶主管 预计参与人数：不超过124人
董事、高管参与认购情况	是否有董事、高管参与认购 √是 □否 董高参与认购人数：不超过8人，认购份额占比：29.82%
员工持股计划资金来源及规模	√员工薪酬：本员工持股计划的资金来源为员工个人合法薪酬的一部分，即公司计提的激励基金，系公司依据绩效考核结果向员工发放的奖励资金。本次员工持股计划的资金总额不超过11,400.00万元。 □自筹资金：_____ □其他：_____
员工持股计划股份来源及预计规模	√公司回购股票：预计不超过37.44万股 √二级市场购买：以公司2026年8月26日收盘价26.70元/股作为股票平均买入价格测算，通过二级市场购买涉及的股票数量约为389.51万股 □认购向特定对象发行股票：_____ □股东自愿赠与：_____ □其他方式：_____
员工持股计划受让价格	本员工持股计划受让公司回购专用账户中环旭电子A股普通股股票的受让价格为26.71元/股。 本员工持股计划通过二级市场购买等方式取得的标的股票价格将根据届时环旭电子A股股票二级市场价格确定。
员工持股计划存续期	存续期：36个月
员工持股计划是否设置业绩考核指标	√是 □否
预留份额占比	无预留份额

一、员工持股计划的目的

（一）丰富员工的薪酬体系，建立和完善员工与股东的利益共享机制，实现公司、股东和员工利益的一致性，促进各方共同关注公司的长远发展，从而为股东带来更高效、更持久的回报；

（二）进一步完善公司治理结构，健全公司长期、有效的激励约束机制，确保公司长期、稳定发展；

（三）贯彻公司发展战略，有效调动员工的积极性，保留优秀的关键管理、技术、业务人才，激励员工为公司创造价值，提升公司在行业中的竞争力。

二、员工持股计划的基本原则

（一）依法合规原则

公司实施员工持股计划，严格按照法律、行政法规的规定履行程序，真实、准确、完整、及时地实施信息披露。任何人不得利用员工持股计划进行内幕交易、操纵证券市场等证券欺诈行为。

（二）自愿参与原则

公司实施的员工持股计划遵循员工自愿参与的原则，不存在以摊派、强行分配等方式强制员工参与的情形。

（三）风险自担原则

员工持股计划持有人盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等。

三、员工持股计划的参加对象及确定标准

（一）本员工持股计划持有人的确定依据

本员工持股计划的持有人系依据《公司法》《证券法》《指导意见》《规范运作》等有关法律、法规、规章及《公司章程》的相关规定而确定。公司员工按照依法合规、自愿参与、风险自担的原则参加本员工持股计划。

本员工持股计划的参加对象须在公司或下属子公司全职工作，领取薪酬，并在本员工持股计划的有效期内与公司或下属子公司签订劳动合同或聘用合同，包括公司的董事（不含独立董事）、高级管理人员、公司及下属子公司的管理人员。有下列情形之一的，不能成为持有人：

1、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

2、最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

3、最近三年内，因泄露国家或公司机密、贪污、盗窃、侵占、受贿、行贿、失职、或渎职等违反国家法律、法规的行为，或违反公序良俗、职业道德和操守的行为给公司利益、声誉和形象造成严重损害的；

4、董事会认定的不能成为员工持股计划持有人的情形；

5、相关法律、法规或规范性文件规定的其他不能成为员工持股计划持有人的情形。

（二）本员工持股计划持有人的范围

参加本员工持股计划的对象范围为公司全球范围内的核心管理团队及高阶主管。重点面向对公司具有战略价值的核心人才，包括具备推动企业战略发展、支持企业核心能力建设、拥有关键技术、掌握核心业务、控制关键资源等特点的人才。

本次员工持股计划权益与的员工均属于对落实公司发展战略及经营目标具备重要性的、全球范围内的核心管理团队及高阶主管，他们的持续稳定工作对促进公司全球业务拓展、生产运营及海外并购扩张等方面具有重要意义。

（三）员工持有计划的名单及份额分配情况

参加本员工持股计划的总人数不超过124人，其中董事（不含独立董事）及高级管理人员不超过8人，具体参加人数根据公司遴选分配及员工实际参与情况确定。本员工持股计划设立时资金总额不超过11,400.00万元。

本次员工持股计划的资金总额不超过11,400.00万元，以“份”作为认购单位，每份份额为1.00元，本次员工持股计划的份数上限为11,400.00万份。本员工持股计划持有人份额分配情况如下表所示，最终参与人员以及各持有人最终持有份额及比例以实际执行情为准：

持有人	拟认购份额（万份）	占本计划总份额的比例
董事（不含独立董事）和高管合计不超过8人 董事：陈昌益、魏镇炎、史金鹏 高级管理人员：魏振隆、林大毅、陈逢达、林孟辉、Xinyu Wu	3,400.00	29.82%
其他员工合计不超过116人	8,000.00	70.18%
本员工持股计划总人数不超过124人	11,400.00	100.00%

注：本计划设立时以“份”作为认购单位，每份份额为1元人民币，最终持有的标的股票数量以实际过户的股票数量为准。

本次员工持股计划由管理委员会自行管理以及委托具备相关资质的金融机构设立符合法律政策规定的信托计划进行管理，两个部分的持有人彼此独立，不存在人员重叠及交叉持股情况。公司董事会授权由本员工持股计划持有人会议推选的管理委员会根据员工变动情况、考核情况，对参与本计划的员工名单和分配比例进行调整。

截至本计划披露日，公司全部有效的员工持股计划所持有的股票总数累计未超过公司股本总额的10%，单个员工所获股份权益对应的股票总数累计未超过公司股本总额的1%。

四、员工持股计划的资金来源、股票来源、规模及认购价格

（一）员工持股计划的资金来源

本员工持股计划的资金来源为员工个人合法薪酬的一部分，即公司计提的激励基金，系公司依据绩效考核结果向员工发放的奖励资金。除前述激励基金外，参与对象无需另行出资，不涉及员工自筹资金。公司不存在向持有人提供垫资、担保、借贷等财务资助的情形。

（二）员工持股计划涉及的标的股票来源及规模

本员工持股计划股票来源为公司回购专用账户中已回购的股份，以及通过二级市购买等法律法规许可的方式取得并持有的公司股票，其中通过受让公司回购专用证券账户中已回购的股票不超过37.44万股。

本员工持股计划获得股东会批准后，将通过非交易过户等法律法规允许的方式获得公司回购专用证券账户所持有的公司股票，公司将根据相关法律法规的要求及时履行信息披露义务。

除受让回购账户的股票外，本员工持股计划的其余股票拟委托具备相关资质的金融机构设立符合法律政策规定的信托计划进行管理，通过二级市场购买等法律法规许可的方式取得，信托计划规模上限为10,400.00万元人民币。以公司2026年8月26日收盘价26.70元/股作为股票平均买入价格测算，通过二级市场购买等法律法规许可的方式取得的股票数量约为389.51万股，本员工持股计划通过二级市场购买标的股票的情况，将依照相关法律法规的规定及时披露。

本次员工持股计划的资金总额不超过11,400.00万元，以“份”作为认购单位，每份份额为1.00元，本次员工持股计划的份数上限为11,400.00万份，具体资金总额及份数根据参与对象实际出资金额确定。

（三）本员工持股计划的标股票受让价格

本员工持股计划受让公司回购专用账户中回购的环旭电子A股普通股股票的价格，根据以下情况较高者确定：

（一）员工持股计划草案公布前1个交易日的公司股票交易均价，为26.707元/股；

（二）员工持股计划草案公布前20个交易日的公司股票交易均价，为26.382元/股。

因此，本员工持股计划受让公司回购专用账户中环旭电子A股普通股股票的受让价格为26.71元/股。

本员工持股计划通过二级市场购买等方式取得的标的股票价格将根据届时环旭电子A股股票二级市场价格确定。

本员工持股计划在确定价格的同时，根据激励与约束对等的原则，充分考虑对员工的约束机制，设置了员工持股计划的锁定期，以及具体解锁所需达到的公司业绩考核和个人业绩考核的指标，考核指标的设置具有挑战性，能够充分传达公司对未来业绩增长的愿景，有利于提升员工的工作热情以及责任感和归属感，形成公司、股东和员工利益相互促进的正向联动，从而推动公司发展目标得以可靠地实现。

五、员工持股计划的存续期、锁定期及考核要求

（一）员工持股计划的存续期限

1、本员工持股计划的存续期为36个月，自本次员工持股计划草案经公司股东会审议通过且公司公告最后一笔标的股票登记至本员工持股计划名下之日起算。本次员工持股计划在存续期届满时如未展期则自行终止。

2、若本次员工持股计划所持有的标的股票全部出售或过户至持有人证券账户名下，且按规定清算、分配完毕的，经持有人会议审议通过后，本次员工持股计划可提前终止。

3、本员工持股计划的存续期届满前1个月，如持有的公司股票仍未全部出售或过户至本员工持股计划份额持有人，经出席持有人会议的持有人所持2/3（含）以上份额同意及公司董事会审议通过后，当期员工持股计划的存续期可以提前终止或延长，单次延长期限不超过1年。

4、如因公司股票停牌或者窗口期较短等情况，导致本次员工持股计划所持有的公司股票无法在存续期届满前全部过户或变现的，经管理委员会提请公司董事会审议通过后，员工持股计划的存续期限可以适当延长，最长不超过3个月，延长期届满后当期员工持股计划自行终止。

（二）员工持股计划的锁定期限

1、本员工持股计划的锁定期自公司公告最后一笔标的股票登记至本员工持股计划名下之日起算。本员工持股计划持有的股票分两期解锁，锁定期满12个月之后，解锁本持股计划所持全部股票的50%，锁定期满24个月之后，解锁本持股计划剩余的全部股票。

本员工持股计划所取得标的股票，因上市公司分配股票股利、资本公积转增等情形所衍生取得的股份，亦应遵守上述股份锁定安排。

2、本员工持股计划相关主体必须严格遵守市场交易规则，遵守信息敏感期不得买卖股票的规定，各方均不得利用员工持股计划进行内幕交易、市场操纵等证券欺诈行为。

本员工持股计划在下列期间不得买卖公司股票：

（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，至最终公告前1日；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内；

（3）自可能对公司股票交易价格产生重大影响的重大事件发生之日或在决策过程中，至依法披露之日起；

（4）证监会及上交所规定的其他期间。

如未来关于上述不得买卖公司股票期间的相关法律、行政法规、部门规章或规范性文件发生变化，则参照最新规定执行。

（三）员工持股计划的考核标准

本员工持股计划设公司考核指标和个人绩效考核指标。

1、公司考核指标

本员工持股计划的解锁期分为两个，考核年度为2026年和2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到考核目标作为持股计划的解锁条件。

各考核年度考核目标与解锁比例如下表所示：

解锁期	考核目标	解锁股票数量占该员工参与本员工持股计划总量的比例
第一个解锁期	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≥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≥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（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）	40%
第二个解锁期	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≥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≥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。

参加本员工持股计划的对象范围为公司全球范围内的核心管理团队及高阶主管。重点面向对公司具有战略价值的核心人才，包括具备推动企业战略发展、支持企业核心能力建设、拥有关键技术、掌握核心业务、控制关键资源等特点的人才。而公司营业收入的成长指标能够反映公司整体业务的经营状况、核心竞争力和发展潜力，是衡量公司整体经营水平的更新指标，相关考核指标的设置具有合理性。

同时，温室气体排放减少量是衡量企业绿色运营成效的重要指标，能够有效反映公司绿色转型和可持续发展成果；而控制因违法违规受到罚款的事项则反映了公司治理层面的要求，两项指标与公司可持续发展目标和长期价值创造相一致。

若公司层面业绩考核目标未达成，则相应解锁期持有人所持全部权益不得解锁，由管理委员会根据董事会授权回购注销处理，处置方式包括但不限于由公司回购注销或用于后续员工持股计划/股权激励计划；或通过法律法规允许的其他方式处理对应的股票，并以其原始出资额和处理股票所得孰低金额返还持有人，处置标的股票的收益（如有）归公司（含公司下属子公司）所有。

2、个人绩效考核指标：激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，公司分别对参与本员工持股计划的员工2026年、2027年进行综合考评，确定持有人在本员工持股计划锁定期结束后实际获得其份额所对应权益的比例。

考核年度	综合考评	解锁股票数量占该员工参与本员工持股计划总量的比例
2026年度	B+（含）以上	50%
	B+以下	0%
2027年度	B+（含）以上	50%
	B+以下	0%

若员工某一解锁期对应的个人绩效考核指标未达成，则相应解锁期持有人所持全部权益不得解锁，由管理委员会根据董事会授权收回相关权益并进行处置，以其原始出资额和处理股票所得孰低金额返还持有人，处置标的股票的收益（如有）由管理委员会负责确定分配原则并进一步进行分配。

六、存续期内公司融资时持股计划的参与方式

本员工持股计划存续期内，公司以配股、增发、可转债等方式融资时，由管理委员会决定是否参与、融资及资金的解决方案，并提交持有人会议审议。

七、员工持股计划的管理模式

（一）员工持股计划的管理机构

本员工持股计划由管理委员会自行管理以及委托具备相关资质的金融机构担当信托计划的管理机构并对员工持股计划进行管理。本计划内部最高管理权力机构为持有人会议。持有人会议成立员工持股计划管理委员会，授权管理委员会代表员工持股计划行使股东权利，并监督和负责员工持股计划的日常管理，以切实维护员工持股计划持有人的合法权益。

管理委员会根据相关法律、行政法规、部门规章、本员工持股计划的规定管理员工持股计划资产，并维护员工持股计划持有人的合法权益，确保员工持股计划的资产安全，避免产生公司其他股东与员工持股计划持有人之间潜在的利益冲突。管理委员会管理本员工持股计划的管理期限为自股东会通过员工持股计划之日起至员工持股计划终止之日止。

公司董事会负责拟定和修改本计划草案，并在股东会授权范围内办理本员工持股计划的其他相关事宜。

（二）持有人会议

1、持有人会议职权

持有人会议是员工持股计划的内部最高管理权力机构，所有持有人均有权利参加持有人会议。持有人可以亲自出席持有人会议并表决，也可以委托代理人代为出席并表决。持有人及其代理人出席持有人会议的差旅费用、食宿费用等，均由持有人自行承担。

持有人会议行使如下职权：

（1）选举、罢免管理委员会委员；

（2）员工持股计划的变更、终止、存续期的延长和特殊情况下提前终止（但根据本草案或《管理办法》规定由管理委员会决定的除外）；

（3）修订《管理办法》；

（4）授权管理委员会对员工持股计划进行日常管理；

（5）授权管理委员会对本员工持股计划资产进行清算、分配；

（6）授权管理委员会决定本员工持股计划存续期内的收益分配方案；

（7）授权管理委员会行代表本员工持股计划使股东权利；

（8）员工持股计划存续期内，公司以配股、增发、可转债等方式融资时，审议是否参与融资及资金的解决方案；

（9）授权管理委员会依据本计划相关规定决定持有人的资格取消事项，以及被取消资格的持有人所持份额的处理事项；

（10）授权管理委员会自行管理以及委托具备相关资质的金融机构行使本次员工持股计划的资产管理职责，包括但不限于负责管理本次员工持股计划资产（含现金资产）、在锁定期届满后出售公司股票进行变现或过户至持有人证券账户名下、使用本次员工持股计划的现金资产（包括但不限于现金存款、银行利息、公司股票对应的现金红利、本次员工持股计划其他投资所形成的现金资产）购买公司股票及投资固定收益类证券、理财产品及货币市场基金等现金管理工具；

（11）法律法规或中国证监会规定的应当由员工持股计划持有人会议行使的其他职权。

2、持有人会议的召集程序

首次持有人会议由公司董事长或者其指定人选负责召集，其后持有人会议由管理委员会负责召集。召开持有人会议，管理委员会应提前5日发出会议通知，通过直接送达、邮寄、传真、电子邮件或者其他方式，提交给全体持有人。会议通知应当至少包括以下内容：会议的时间、地点；召开方式；会议事由和议题；会议所必须的会议材料；联系人和联系方式；发出通知的日期。以书面方式召开及表决的，不受上述约定事项的约束。

如遇紧急情况，可以通过口头方式通知召开持有人会议。口头方式通知至少应包括会议时间、地点，会议事由、议题以及因情况紧急需要尽快召开持有人会议的说明。

3、持有人会议的召开和表决程序

（1）首次持有人会议由公司董事长或者其指定人选负责主持，其后持有人会议由管理委员会主任负责主持。管理委员会主任不能履行职务时，由其指派一名管理委员会委员负责主持。

（2）每项提案经过充分讨论后，主持人应当适时提请与会持有人进行表决。主持人也可决定在会议全部提案讨论完毕后一并提请与会持有人进行表决，表决方式采取填写表决票的书面表决方式。

（3）持有人以其所持有的本计划份额行使表决权，每一单位计划份额具有一票表决权，持有人会议采取记名方式投票表决。

（4）持有人的表决意向分为同意、反对和弃权。与会持有人应当从上述意向中选择其一，未做选择或者同时选择两个以上意向的，视为弃权；未填、错填、字迹无法辨认的表决票或未投的表决票均视为弃权。持有人在会议主持人宣布表决结果后或者规定的表决时限结束后进行表决的，其表决情况不予统计。

（5）会议主持人应当当场宣布现场表决统计结果。除本草案另有规定外，每项议案经出席持有人会议的持有人所持超过50%（不含50%）份额同意后则视为表决通过，形成持有人会议的有效决议。

（6）持有人会议表决事项需报公司董事会、股东会审议的，须按照《公司章程》的规定提交公司董事会、股东会审议。

（7）会议主持人负责安排人员对持有人会议做好记录。

4、单独或合计持有员工持股计划20%以上份额的持有人可以向持有人会议提交临时提案，临时提案需在持有人会议召开前3个工作日向管理委员会提交。

5、单独或合计持有员工持股计划30%以上份额的持有人可以提议召开持有人会议。

（三）管理委员会

1、员工持股计划设管理委员会，对员工持股计划负责，是员工持股计划的日常管理机构，代表持有人行使股东权利。

2、管理委员会由3名委员组成，设管理委员会主任1人。管理委员会委员由董事会提名，持有人会议投票选举产生。管理委员会主任由管理委员会以全体委员的过半数选举产生。管理委员会的任期为员工持股计划的存续期。

3、管理委员会行使以下职责：

（1）负责召集持有人会议，执行持有人会议的决议；

（2）代表全体持有人负责员工持股计划的日常管理；

（3）办理员工持股计划份额认购事宜；

（4）代表全体持有人行使股东权利；

（5）负责与信托计划机构的对接工作；

（6）代表或授权相关人员员工持股计划对外签署相关协议、合同；

（7）管理员工持股计划权益分配及变更，决定标的股票出售及分配等相关事宜；

（8）按照本次员工持股计划相关规定对持有人权益进行处置，包括持有人的资格取消、分额回收及对应收益分配安排等事项；

（9）办理员工持股计划份额登记、继承登记；

（10）