

环旭电子股份有限公司

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”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司中层管理人员和核心业务（技术）人员诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证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

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司中层管理人员、核心业务（技术）人员及公司董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的其他骨干人员，具体考核名单见下表：

职务
中层管理人员、核心业务（技术）人员（1406人）
合计（1406人）

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对高级管理人员进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

业绩指标的选取与考核分数：

财务业绩考核的指标是营业收入。

本计划授予的股票期权，分五个年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予的期权，各考核年度业绩考核目标与各行权期的行权比例如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标	行权比例
第一个行权期	2015年	公司2015年度合并营业收入不低于186亿元人民币（30亿美元）或较前一年度的增长率不低于15%	20%
	2016年	公司2016年度合并营业收入不低于214亿元人民币（34.5亿美元）或较前一年度的增长率不低于15%	20%
第二个行权期	2017年	公司2017年度合并营业收入不低于245亿元人民币（39.5亿美元）或较前一年度的增长率不低于15%	20%
第三个行权期	2018年	公司2018年度合并营业收入不低于279亿元人民币（45亿美元）或较前一年度的增长率不低于15%	20%
第四个行权期	2019年	公司2019年度合并营业收入不低于316亿元人民币（51亿美元）或较前一年度的增长率不低于15%	20%
第五个行权期	2020年	公司2020年度合并营业收入不低于360亿元人民币（58亿美元）或较前一年度的增长率不低于15%	注

第一个行权期涉及两个考核年度，若两个年度均完成业绩考核指标的，则第一个行权期的可行权比例为40%；若仅完成其中一个考核年度业绩考核指标的，则第一个行权期的可行权比例为20%，另外20%延期行权；若两个考核年度的业绩考核指标均未完成的，则相应期权全部延期行权。第二、第三、第四个行权期内，若业绩考核未达标的，亦可延期行权。延期行权的股票期权在之后第一个达到业绩考核指标的行权期内连同当期可行权比例一并行权。

注：第五个行权期为递延行权期，如公司业绩考核达不到业绩考核目标的，所有递延至第五个行权期的期权份额均不得行权，由公司注销。

预留部分的股票期权业绩考核目标及与各行权期的行权比例安排如下：

(1) 若预留股票期权于2015年度授出，则与首次授予的期权部分完全一致。

(2) 若预留股票期权于 2016 年度授出，则：

行权期	考核年度	业绩考核目标	行权比例
第一个行权期	2016年	公司2016年度合并营业收入不低于214亿元人民币（34.5亿美元）或较前一年度的增长率不低于15%	20%
	2017年	公司2017年度合并营业收入不低于245亿元人民币（39.5亿美元）或较前一年度的增长率不低于15%	20%
第二个行权期	2018年	公司2018年度合并营业收入不低于279亿元人民币（45亿美元）或较前一年度的增长率不低于15%	20%
第三个行权期	2019年	公司2019年度合并营业收入不低于316亿元人民币（51亿美元）或较前一年度的增长率不低于15%	20%
第四个行权期	2020年	公司2020年度合并营业收入不低于360亿元人民币（58亿美元）或较前一年度的增长率不低于15%	20%

第一个行权期涉及两个考核年度，若两个年度均完成业绩考核指标的，则第一个行权期的可行权比例为40%；若仅完成其中一个考核年度业绩考核指标的，则第一个行权期的可行权比例为20%，另外20%延期行权；若两个考核年度的业绩考核指标均未完成的，则相应期权全部延期行权。第二、第三个行权期内，若业绩考核未达标的，亦可延期行权。延期行权的股票期权在之后第一个达到业绩考核指标的行权期内连同当期可行权比例一并行权。第四个行权期内，如公司业绩考核达不到业绩考核目标的，第四个行权期对应的期权份额及其他各期递延至第四个行权期的期权份额均不得行权，由公司注销。

(二) 个人层面考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评，并依照激励对象的业绩考评情况确定其行权比例，当年度个人绩效考核指标达 S 及以上者可以按照当年度的可行权股数进行行权；当年度个人绩效考核为 S-者仅可就当年度可行权股数的 50%进行行权，连续两年度个人绩效考核为 S-者第二年不得行权；当年度个人绩效考核为 U 者当年度可行权股数皆不得行权。

六、考核期间与次数

1、考核期间

2015 年—2020 年

2、考核次数

股票期权激励计划考核期间每年度一次

七、行权

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资

格及行权数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

八、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。

九、考核结果的反馈及应用

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。

十、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十一、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自董事会审议通过之日起开始实施。

环旭电子股份有限公司

2015年8月20日