

# 江西沃格光电股份有限公司

## 2023 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

江西沃格光电股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使其更诚信勤勉地开展工作，以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。按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施 2023 年股票期权与限制性股票激励计划。

为保证公司 2023 年股票期权与限制性股票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》、《公司 2023 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）的相关规定，特制定《公司 2023 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

进一步完善公司激励约束机制，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

### 三、考核对象

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括公司（含子公司及分公司）中层管理人员及核心业务骨干及董事会认为应当激励的其他人员，不包括公司董事（含独立董事）、监事、高级管理人员、外籍员工及单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

### 四、考核机构

（一）激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织。

(二) 公司人事行政部对公司董事会薪酬与考核委员会负责, 并负责执行具体考核及报告工作。

(三) 公司人事行政部、财务部等相关部门负责考核信息的收集和整理, 并确保真实性和可靠性。

(四) 公司董事会负责最终考核结果的审核。

## 五、考核标准

(一) 公司层面业绩考核要求

1、本激励计划首次授予的股票期权行权考核年度为 2023 年至 2025 年三个会计年度, 每个会计年度考核一次。

首次授予的股票期权各年度公司层面业绩考核目标如下表所示:

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	2023年营业收入不低于15亿元或实现归母净利润不低于5000万元
第二个行权期	2024年营业收入不低于20亿元或实现归母净利润不低于1亿元
第三个行权期	2025年营业收入不低于50亿元或实现归母净利润不低于2亿元

注: (1) 上述“营业收入”指标以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。

(2) 上述“归母净利润”指标以经审计的归属于母公司股东的净利润, 并剔除公司全部在有效期内的股权激励及员工持股计划(若有)所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

(3) 上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分股票期权于 2023 年第三季度报告披露之前授予, 则各年度业绩考核目标与上述首次授予部分一致; 若预留部分股票期权于 2023 年第三季度报告披露之后(含披露日)授予, 则相应公司层面考核年度为 2024 年至 2025 年两个会计年度, 各年度业绩考核目标如下表所示:

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	2024年营业收入不低于20亿元或实现归母净利润不低于1亿元
第二个行权期	2025年营业收入不低于50亿元或实现归母净利润不低于2亿元

注: (1) 上述“营业收入”指标以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。

(2) 上述“归母净利润”指标以经审计的归属于母公司股东的净利润, 并剔除公司全部在有效期内的股权激励及员工持股计划(若有)所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

(3) 上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

行权期内, 公司未满足相应业绩考核目标的, 所有激励对象当期计划行权的股票期权均不得行权, 由公司注销。

2、本激励计划首次授予的限制性股票解除限售考核年度为 2023 年至 2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予的限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	2023年营业收入不低于15亿元或实现归母净利润不低于5000万元
第二个解除限售期	2024年营业收入不低于20亿元或实现归母净利润不低于1亿元
第三个解除限售期	2025年营业收入不低于50亿元或实现归母净利润不低于2亿元

注：（1）上述“营业收入”指标以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。

（2）上述“归母净利润”指标以经审计的归属于母公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

（3）上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分限制性股票于 2023 年第三季度报告披露之前授予，则各年度业绩考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分限制性股票于 2023 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为 2024 年至 2025 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下所示：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	2024年营业收入不低于20亿元或实现归母净利润不低于1亿元
第二个解除限售期	2025年营业收入不低于50亿元或实现归母净利润不低于2亿元

注：（1）上述“营业收入”指标以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。

（2）上述“归母净利润”指标以经审计的归属于母公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

（3）上述业绩考核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，所有激励对象当期计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，未解除限售部分由公司照授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

个人层面考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。激励对象的绩效考核结果分为“A（优秀）”、“B（合格）”、“C（需改进）”、“D（不合格）”四个等级，行权期/解除限售期内，依据股票期权行权/限制性股票解除限售前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面行权/解除限售比例。个人层面绩效考核结果与个人层面行权/解除限售比例对照关系如下表所示：

考核等级	A（优秀）	B（合格）	C（需改进）	D（不合格）
个人层面可行权比例/可解除限售比例	100%	70%	50%	0%

公司层面业绩考核指标达成后，激励对象个人当期实际行权/解除限售额度=个人当期计划行权/解除限售的额度×个人层面可行权/解除限售比例。

激励对象因公司业绩考核或个人绩效考核不达标等原因不能行权或不能完全行权的股票期权，由公司进行注销；不能解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，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。

激励对象为公司董事和高级管理人员的，如公司发生即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，其个人所获期权/限制性股票的行权/解除限售，除满足上述行权/解除限售条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

## 六、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，提名与薪酬委员会应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

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，被考核对象可向提名与薪酬委员会申诉，提名与薪酬委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

### （二）考核结果归档

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，经提名与薪酬委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## 七、附则

（一）本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件的有关规定执行。

（二）本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式生效后实施。

江西沃格光电股份有限公司董事会

2023年6月7日