

江西沃格光电股份有限公司

第一期股票期权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”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，充分调动员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，制定并拟实施第一期股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”或“股票期权激励计划”）。

为保证本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》等法律、法规和规范性文件、以及《江西沃格光电股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《江西沃格光电股份有限公司第一期股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，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，包括公司董事、高级管理人员，以及董事会认为需要激励的其他人员（不包括公司独立董事、监事、外籍员工、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

本激励计划授予的股票期权(含预留)行权对应的考核年度为 2021 年-2022 年两个会计年度, 每个会计年度考核一次。公司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	以2020年营业收入为基数, 2021年营业收入增长率不低于50%
第二个行权期	以2020年营业收入为基数, 2022年营业收入增长率不低于100%

注 1: 上述“营业收入”、“营业收入增长率”指标均以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。

注 2: 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, 所有激励对象对应考核当年已获授但尚未行权的股票期权均不得行权, 由公司注销。

(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(合格)”、“B(需改进)”、“C(不合格)”三个等级, 行权期内, 依据股票期权行权前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面行权比例。个人层面绩效考核结果与个人层面行权比例对照关系如下表所示:

考核等级	A(合格)	B(需改进)	C(不合格)
标准系数	1.0	0.8	0

行权期内, 公司满足相应业绩考核目标的前提下, 激励对象当期实际可行权的股票期权数量=标准系数×个人当期计划行权的股票期权数量。对应当期未能行权的股票期权, 由公司注销。

六、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解个人考核结果, 公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象。

若激励对象对个人考核结果有异议，可与公司人事行政部沟通解决；无法沟通解决的，激励对象可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作，并确定最终考核结果。

公司根据激励对象的个人考核结果办理当期股票期权行权事宜。

（二）考核结果留档

考核评价工作结束后，考核结果由公司人事行政部留档保存，保存期 5 年。超过保存期的，经公司董事会薪酬与考核委员会批准，由公司人事行政部统一办理档案销毁事宜。

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

2020 年 12 月 29 日