

江西沃格光电集团股份有限公司

年度目标达成激励管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为牵引集团战略目标落地，推动高质量、可持续发展，特制定本制度。通过构建以价值创造与业绩提升为导向的精准激励机制，充分激发团队与员工潜能，确保集团年度核心经营目标的全面达成，并为长期竞争力注入持续动力。本制度作为公司年度激励长效机制，部门制定的细则须符合本制度规定的框架与原则。

第二条 本制度适用于沃格光电母公司及其控股子公司。

第三条 本制度遵循以下核心原则：

- (一) 公平公正，业绩导向；
- (二) 团队协同，目标一致；
- (三) 分类施策，精准激励。

第四条 本制度由超额激励方案与销售提成方案两部分组成：

(一) 超额激励方案：以“超目标、高分享”为核心理念，鼓励团队超额完成公司年度经营目标，结合现有能力，挑战更高业绩。针对超额完成部分设立专项激励，结合各业务板块特性分类施策，确保激励与贡献强挂钩。适用于BG、SBU及相关平台支持部门；

(二) 销售提成方案：采用阶梯式提成机制，将销售提成与销售业绩（如销售收入、销售毛利）直接挂钩，激发销售团队的冲劲，促进公司整体销售目标的达成，适用于销售SBU。

第二章 超额激励方案

第五条 超额激励方案：

奖项	适用业务范围	定义
营收突破奖	各业务板块	设定高营收攻坚目标，超额完成触发年度激励奖金包。
利润冲刺奖	经营突破/改善型业务板块	设定高利润攻坚目标，根据超额档位匹配递增式奖金包。
客户开拓奖	重大客户突破项目	针对成功导入头部客户或特殊业务开拓，按客户/项目交付量或订单金额的超额累计贡献，设置阶梯式激励奖金包。

第六条 基础激活条件：

项目	条件（须同时满足以下条件）
组织绩效达标	部门组织绩效等级达到公司规定的标准（B 级及以上）
核心指标考核	部门关键核心指标（KPI）得分不低于规定分值
运营无重大异常	年度组织绩效无重大异常扣分项
负责人一票否决权	若出现重大异常，业务板块负责人（如总经理、BG/销售/产品线负责人）根据业务支持情况，对相关部门的激励资格有一票否决权

平台部门激活条件：除满足以上基础激活条件外，还需达成其部门关键核心指标（KPI），具体指标由公司根据其职能定位另行设定。

各平台部门关键核心指标（KPI）参照下表，并可根据年度工作重点进行动态调整：

部门名称	关键核心指标（KPI）
经营管理中心	营业收入、扣非净利润
供应链中心	材料采购降本、采购交付及时率

部门名称	关键核心指标 (KPI)
人力资源中心	关键岗位人才充足率、关键岗位人才留存率
智能制造中心	新增设备/新技术评估及改造完成度、系统无重大异常
质量与标准化中心	内外失败成本率、客户满意度
财务中心	归母净利润、经营性净现金流

第七条 激励分配规则：激励奖金的分配遵循“权责对等、有效激励”的原则，确保奖金分配能够准确反映团队成员的贡献，以下为分配比例核心原则：

（一）中心总经理（BG、SBU、产品线）分配比例由公司总经理进行裁定分配；

（二）项目制激励补充说明：

1. 项目立项阶段明确项目经理，项目目标，项目成员及核心成员；

2. 项目成员分配：项目分配由项目经理主导；项目经理奖金分配不低于10%，不高于20%；项目核心团队人员不低于50%，不高于70%；

3. 平台支持部门：根据其对业务的支撑贡献，参与相应业务板块奖金包的分配，分配比例由业务板块负责人根据实际情况确定。

第八条 核算与发放：核算细则满足发放前提条件，按照项目阶段或年度核算与发放。

第九条 各业务板块超额激励方案框架如下，具体激活目标值及奖金金额由部门制定的细则予以明确：

（一）传统显示业务板块

适用范围：传统显示业务板块。

1. 营收突破奖：传统显示营收达成年度设定目标值时触发，激励奖金由部门细则确定。分配原则：销售部门、产品线、平台部门按约定比例分配，具体比例由总经理裁定。

2. 利润冲刺奖（BG整体）：营收目标达成的基础上，净利润超额达成目标时触发，分超额奖（基于超额净利润×比例计算）和冲刺奖（固定奖金包）两档；按净利率排名分配至各产品线、SBU及平台部门，具体阶梯及金额由部门细则确定。

3. 各产品线利润冲刺奖：

成熟期业务：净利润目标为正，按实际净利润×对应系数计取激励；

成长期业务：净利润目标转正，按实际净利润×对应系数计取激励；

培育期业务：净利润目标减亏，净利润减亏达成目标比例时（理论不低于30%），按减亏的净利润×对应系数计取激励。

具体目标值、系数和分配比例由部门细则确定。

（二）新型显示业务板块

适用范围：新型显示业务板块。

1. 客户开拓奖：针对TV头部客户，在规定期限内单客户达成约定交付量标准即触发奖励，同时设置过程攀登奖按累计交付量分阶梯计算；针对其他业务（如MNT、闺蜜机、其他客户TV等），按单客户/项目订单交付金额分阶梯触发激励。

2. 营收突破奖：净利润为正且收入超额达成目标触发固定奖金包；

3. 利润冲刺奖：

成熟期业务：净利润目标为正，按实际净利润×对应系数计取激励；

成长期业务：净利润目标转正，按实际净利润×对应系数计取激励；

培育期业务：净利润目标减亏，净利润减亏达成目标比例时（理论不低于30%），按减亏的净利润×对应系数计取激励。

具体目标值、系数、期限和分配比例由部门细则确定。

（三）半导体业务板块

适用范围：半导体业务板块。

利润冲刺奖：

成熟期业务：净利润目标为正，按实际净利润×对应系数计取激励；

成长期业务：净利润目标转正，按实际净利润×对应系数计取激励；

培育期业务：净利润目标减亏，净利润减亏达成目标比例时（理论不低于30%），按减亏的净利润×对应系数计取激励。

具体目标值、系数和分配比例由部门细则确定。

第三章 销售提成方案

第十条 销售提成方案：

提成基数	阶梯式提成方案	销售推进事项	适用范围
以实际销售毛利额为基数	根据销售收入 BP 目标达成率（如90%、100%、105%、110%等）设定不同系数。达成率越高，超出部分提成系数越高，激励挑战更高目标。	销售需积极推进客户回款、库存去化等关键事项。若出现已开票未按期回款、已发货未开票、超期库存、紧急插单生产、临时减量、EOL 损失、MOQ 损失等异常事项，将根据实际影响程度对提成金额进行相应调整。	销售 SBU

第十一条 具体提成系数及阶梯目标值由部门细则予以明确。

第十二条 核算与发放：核算细则满足发放前提条件，每季度首月核算上季度的销售提成，第二个月发放80%；年度事业计划销售额或者毛利额达成100%，次年首月发放剩余20%销售提成；若达成超额激励目标，则额外追加。

第四章 附则

第十三条 本制度经公司董事会审议通过后生效施行，修改时亦同。

第十四条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与国家有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》存在冲突的，以国家有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十五条 本制度由公司董事会负责解释。