

江西国光商业连锁股份有限公司

2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法

江西国光商业连锁股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束的长效机制，充分调动公司董事、高级管理人员及核心骨干员工的积极性、责任感和使命感，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展，并为之共同努力奋斗。公司拟实施 2024 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权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、公司股票期权计划的相关规定，并结合公司的实际情况，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，保证公司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，从而提高公司整体业绩，实现良好的激励和约束效果。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次和预留授予的股票期权的考核年度为 2024 年-2025 年两个会计年度，

每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。各年度公司业绩考核目标如下：

行权期	考核年度	业绩考核条件
第一个行权期	2024 年	满足以下两个条件之一： （1）以 2023 年净利润为基数，公司 2024 年净利润增长率不低于 50.00%； （2）以 2023 年营业收入为基数，公司 2024 年营业收入增长率不低于 7.00%。
第二个行权期	2025 年	满足以下两个条件之一： （1）以 2023 年净利润为基数，公司 2025 年净利润增长率不低于 100.00%； （2）以 2023 年营业收入为基数，公司 2025 年营业收入增长率不低于 15.00%。

注：1、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并以剔除考核期内公司存续的股权激励计划产生的激励成本作为计算依据；

2、上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为计算依据。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。各行权期内，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计划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

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，并依照激励对象的绩效考核结果确定其行权的比例，具体情况如下表所示：

考核结果	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%	70%	40%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权额度×个人层面行权比例。

若激励对象上一年度个人绩效考评结果为 C 级及以上，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权，当期未能行权的股票期权由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考评结果为 D 级，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，股票期

权由公司注销。激励对象未能行权的股票期权由公司注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的考核年度为 2024 年-2025 年两个会计年度。预留部分在公司 2024 年第三季度报告披露前授予，预留授予的考核年度与首次授予一致。

公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

考核工作小组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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象可行权的股票数量。

八、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，员工直接主管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，可与考核工作小组沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。