

广东奥迪威传感科技股份有限公司 2023年股权激励计划实施考核管理办法

广东奥迪威传感科技股份有限公司（以下简称“公司”）为健全公司长效激励机制，充分调动公司高级管理人员和核心员工的积极性，有效地将股东、公司和核心团队的共同利益有效的结合，确保公司发展战略落地与经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《持续监管办法》”）、《北京证券交易所股票上市规则（试行）》（以下简称“《上市规则》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》（以下简称“《监管指引第3号》”）等有关法律法规、规章和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定公司《2023年股权激励计划（草案）》，实施公司2023年股权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的细则有效执行，现根据《公司法》、《证券法》、《上市规则》等有关法律法规、规章和规范性文件以及公司章程、《2023年股权激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本实施考核管理办法。

一、考核目的

建立和完善公司长效激励机制，保证公司本激励计划的有效实施，以充分发挥本激励计划的作用，推动公司发展战略落地和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价须坚持公正、客观的原则，严格对公司经营目标与激励对象的业绩贡献结合进行综合评价，以经营目标为牵引，以激励考核办法为推动，促进公司经营目标的实现，以公司创造价值为核心，实现全体股东利益最大化。

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，包括但不限于在公司（含全

资子公司)任职的董事(不包括独立董事)、高级管理人员和核心员工。

四、考核机构

董事会是本激励计划的执行管理机构,负责本激励计划的实施。具体如下:

(一)董事会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二)公司人力资源部、财务部等相关部门组成考核工作小组。公司董事会授权总经理负责组织考核工作小组对相关激励对象进行考核评价工作,并组织目标分解、落地措施、计算办法等相关具体工作。

(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收集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责,人力资源部负责具体实施考核工作。

(四)公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

1)考核方式一

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为2023年、2024年两个会计年度,每个会计年度考核一次。

首次授予部分限制性股票各年度公司层面业绩考核目标如下:

解除限售期	对应考核年度	公司业绩考核目标
首次授予部分第一个解除限售期	2023年	以2022年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于10%
首次授予部分第二个解除限售期	2024年	以2022年净利润为基数,2024年净利润增长率不低于20%

注:上述净利润指归属于上市公司股东的净利润,并剔除本激励计划、其他股权激励计划及员工持股计划实施所产生的股份支付费用作为计算依据,下同。

若预留部分限制性股票在2023年内授出,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2024年内授出,则各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	对应考核年度	公司业绩考核目标
预留部分 第一个解除限售期	2024年	以2022年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于20%
预留部分 第二个解除限售期	2025年	以2022年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于35%

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

2) 考核方式二

考核方式二为替代性考核方式，发生并采用的情形、条件和程序为：若发生不可抗力情形（如公共卫生影响、国际国内战争、贸易制裁、原材料价格不合理增长等），无法正常考核公司净利润增长率的情况下，则届时可由公司董事会对相应考核年度是否采用营业收入增长率指标替代净利润增长率指标进行审议并决定解除限售条件是否达成，董事会审议通过且须经公司监事会及独立董事审议同意并发表意见后方可执行。首次授予部分限制性股票各年度业绩替代考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留部分 第一个解除限售期	以2022年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于20%
预留部分 第二个解除限售期	以2022年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于35%

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行或届时有效的薪酬与考核的相关规定组织实施。

在公司业绩达标的情况下，将对激励对象进行年度考核，激励对象只有在上

一年度年终绩效考核评价结果为“合格”时，方能获其当期限制性股票的100%解除限售。如激励对象上一年度考核评价结果为“不合格”的，由公司回购注销其当期的限制性股票额度，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象解除限制性股票限售期的上一个会计年度。

2、考核次数

本激励计划实施期间每年度考核一次。

七、限制性股票授予

1、董事会根据绩效考核报告，确定激励对象授予限制性股票的资格及数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票授予的依据。

八、考核程序

公司人力资源部和财务部在总经理（经董事会授权）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提报董事会审议。

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，总经理（经董事会授权）应当在考核结束后五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提出申诉，董事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（如需）。

3、考核结果作为限制性股票授予的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，董事会秘书办公室须保留绩效考核所有考核记录。

2、为确保绩效激励的有效性，绩效记录必须经层层审批，考核人或记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期不得少于三年。

十一、附则

1、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法规、规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规、规章和

规范性文件规定为准。

2、本办法须经公司股东大会审议通过，并自《2023年股权激励计划（草案）》生效后实施。

广东奥迪威传感科技股份有限公司

董事会

2023年4月10日