

奥比中光科技集团股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划考核管理办法

奥比中光科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善内部长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动核心人员的工作积极性和创造性，实现持续、健康发展，按照收益与贡献对等的原则，制定并拟实施 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《奥比中光科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）和《奥比中光科技集团股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划(草案)》（以下简称“《激励计划(草案)》”）及其摘要等有关规定，结合实际情况，制定了《2022 年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”），具体如下：

一、考核目的

为确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法执行，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确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员（不包括独立董事、监事），以及公司董事会认为应当激励的其他人员。

四、考核机构

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，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

本激励计划授予的限制性股票(含预留)归属对应的考核年度为2023年-2025年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核年度	考核目标：营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2023年	以2022年营业收入为基数，考核年度营业收入增长率达到35%	以2022年营业收入为基数，考核年度营业收入增长率达到28%
第二个归属期	2024年	以2022年营业收入为基数，考核年度营业收入增长率达到65%	以2022年营业收入为基数，考核年度营业收入增长率达到52%
第三个归属期	2025年	以2022年营业收入为基数，考核年度营业收入增长率达到100%	以2022年营业收入为基数，考核年度营业收入增长率达到80%

考核完成情况	公司层面可归属比例（X）
$A \geq A_m$	$X=100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
$A < A_n$	$X=0\%$

注：1、上述“营业收入”指标的计算均以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。

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。

公司未满足上述业绩考核目标的，相应归属期内，激励对象当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核

激励对象的绩效考核按照公司现行制度组织实施，激励对象的绩效考核结果划分为S、A、B+、B、C、D六个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面可归属比例确定激励对象当期实际可归属的限制性股票数量：

对应考核等级	S、A、B+、B	C、D
个人层面可归属比例	100%	0%

激励对象个人当年实际可归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面可归属比例×个人层面可归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或者不能完全归

属的，作废失效，不可递延。

六、考核结果管理

激励对象有权了解其个人的绩效考核结果，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。若激励对象对其个人的绩效考核结果有异议，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。各归属期内，公司将以激励对象的绩效考核情况作为依据，相应办理限制性股票归属/作废失效程序。

七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、《激励计划（草案）》相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、《激励计划（草案）》的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、《激励计划（草案）》的规定执行。

（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。

奥比中光科技集团股份有限公司

董事会

2022 年 12 月 14 日