

江苏奥力威传感高科股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏奥力威传感高科股份有限公司（以下简称“公司”“本公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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，公司制定了《2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”、“本激励计划”或“本计划”）。

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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年 12 月修订）》、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

第一条 考核目的

本管理办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划的具体目标，科学化、规范化、制度化管理激励对象，确保公司股权激励计划的各项业绩指标顺利实现。同时，进一步完善公司治理机制，提升公司整体价值，完善薪酬激励体系，贯彻精英文化理念，构建发展分享机制，推动战略目标实现。

第二条 考核原则

（一）依法合规原则，坚持严格按照有关法律、行政法规、规章、规范性文件的要求履行程序，真实、准确、完整、及时披露信息，规范操作。

（二）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对等原则，强调风险共担、收益共享，引导激励对象关注公司中长期发展，充分调动激励对象的工作积极性和主动性。

（三）实事求是原则，坚持从公司发展实际出发，尊重人才管理需要，充分

发挥市场机制，规范起步，循序渐进，积极探索，不断完善。

第三条 考核范围

本激励计划的激励对象包括公司公告本激励计划时在本公司(含全资子公司、控股子公司)任职的董事、高级管理人员、部门中高层管理人员和核心管理人员以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

第四条 考核机构和执行机构

(一) 公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”)负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作，负责向薪酬委员会报告工作。

(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收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

第五条 考核指标及标准

(一) 归属安排

本激励计划首次授予的限制性股票的归属安排如下表：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%

预留部分的限制性股票归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%

第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%
--------	---	-----

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属，作废失效。

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效。

(二) 激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

(三) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以达到业绩考核目标作为限制性股票的归属条件之一。

本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期安排	业绩考核目标
第一个归属期	以 2022 年营业收入为基数，2023 年度营业收入增长率不低于 15%；
第二个归属期	以 2022 年营业收入为基数，2024 年度营业收入增长率不低于 30%；
第三个归属期	以 2022 年营业收入为基数，2025 年度营业收入增长率不低于 45%；

预留部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期安排	业绩考核目标
第一个归属期	以 2022 年营业收入为基数，2024 年度营业收入增长率不低于 30%；
第二个归属期	以 2022 年营业收入为基数，2025 年度营业收入增长率不低于 45%；

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（四）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B+、B、C 四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的实际归属的股份数量：

考评结果	A	B+	B	C
个人层面归属比例（N）	100%	100%	80%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例（N）。

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不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

第六条 考核结果的运用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例（N）。

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不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

第七条 考核年度与次数

激励对象可归属限制性股票的前一会计年度，每个会计年度考核一次。

第八条 考核程序

公司人力资源部在薪酬委员会的指导下负责具体考核工作，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。公司董事会负责考核结果的审核，并确定激励对象的归属资格及数量。

第九条 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，人力资源部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，可与人力资源部沟通解决。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。

(二) 考核结果归档考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

第十条 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。

江苏奥力威传感高科股份有限公司

2022 年 10 月 23 日