

无锡奥特维科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

无锡奥特维科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现。按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施2025年限制性股票激励计划。

为保证公司2025年限制性股票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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件、以及《无锡奥特维科技股份有限公司章程》《无锡奥特维科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》（限制性股票激励计划以下简称“激励计划”、“计划”）的相关规定，特制定《无锡奥特维科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司激励约束机制，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于公司本次激励计划所确定的所有激励对象，即董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员、核心骨干人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司（含控股子公司、分公司）存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

- (一) 薪酬与考核委员会负责领导和组织激励对象的考核工作。
- (二) 薪酬与考核委员会指派职能部门人员组成考核工作小组(以下简称“考核工作小组”)负责具体实施考核工作。考核工作小组对薪酬与考核委员会负责并报告工作。
- (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。薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中,相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

- (一) 公司层面业绩考核要求
- 本激励计划对应的公司层面考核年度为 2026-2028 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激励对象当年度的归属条件之一。

本激励计划各年度的业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	业绩考核目标 (A)	
		目标值 (AM)	触发值 (AN)
第一个归属期	2026 年	以公司 2025 年净利润与 5 亿元孰高为基数, 2026 年净利润增长率不低于 20%;	以公司 2025 年净利润与 5 亿元孰高为基数, 2026 年净利润增长率不低于 16%;
第二个归属期	2027 年	以公司 2025 年净利润与 5 亿元孰高为基数, 2027 年净利润增长率不低于 40%;	以公司 2025 年净利润与 5 亿元孰高为基数, 2027 年净利润增长率不低于 32%;
第三个归属期	2028 年	以公司 2025 年净利润与 5 亿元孰高为基数, 2028 年净利润增长率不低于 100%。	以公司 2025 年净利润与 5 亿元孰高为基数, 2028 年净利润增长率不低于 80%。

注: 上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润,

并且剔除公司本次及其它股权激励计划所产生的股份支付费用的数值作为计算依据。下同。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2026 年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。若本激励计划预留部分限制性股票在 2026 年三季度报告披露后授出，则预留授予部分考核年度为 2027-2029 年三个会计年度，预留授予部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标 (A)	
		目标值 (AM)	触发值 (AN)
第一个归属期	2027 年	以公司 2025 年净利润与 5 亿元孰高为基数，2027 年净利润增长率不低于 40%；	以公司 2025 年净利润与 5 亿元孰高为基数，2027 年净利润增长率不低于 32%；
第二个归属期	2028 年	以公司 2025 年净利润与 5 亿元孰高为基数，2028 年净利润增长率不低于 100%；	以公司 2025 年净利润与 5 亿元孰高为基数，2028 年净利润增长率不低于 80%；
第三个归属期	2029 年	以公司 2025 年净利润与 5 亿元孰高为基数，2029 年净利润增长率不低于 120%。	以公司 2025 年净利润与 5 亿元孰高为基数，2029 年净利润增长率不低于 100%。

根据对应考核年度的公司业绩实际完成情况，公司层面归属比例的确定方法：

指标	完成度	公司层面归属比例 (X)
实际实现的业绩考核目标 (A)	A>AM	X=100%
	AN<A<AM	X=A/AM*100%
	A<AN	X=0

（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现行的绩效考核相关制度实施，依据激励对象的考核结果确定其实际的归属比例。

激励对象个人考核评价结果分为“**A**”、“**B+**”、“**B**”三个等级，对应的归属比例如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B+	B
个人层面归属比例	1.0	1.0	0

激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×个人层面归属比例。

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不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

激励计划授予的限制性股票考核年度为 2026-2028 三个会计年度（若本激励计划预留部分限制性股票在 2026 年三季度报告披露后授出，则预留授予部分考核年度为 2027-2029 年三个会计年度），公司层面的业绩考核及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薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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。

2、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。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，考核工作小组应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬与考核

委员会有权销毁。

九、附则

- (一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- (二) 若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、规范性文件规定为准。本办法中未明确规定的，则按照国家最新有关法律、行政法规、规范性文件执行。
- (三) 本办法经公司股东会审议通过并自激励计划生效后实施。

无锡奥特维科技股份有限公司董事会

2025 年 12 月 18 日