

证券代码：300507

证券简称：苏奥传感

公告编号：2022-065

江苏奥力威传感高科股份有限公司 关于《2022 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要、《2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的更正公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

江苏奥力威传感高科股份有限公司（以下简称“公司”）于 2022 年 10 月 20 日在巨潮资讯网（<http://www.cninfo.com.cn>）上披露了《2022 年限制性股票激励计划（草案）摘要》、《2022 年限制性股票激励计划（草案）》、《2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。经事后复核，须对上述文件部分内容进行更正，具体内容如下：

一、更正事项的具体内容：

（一）《2022 年限制性股票激励计划（草案）摘要》“第六章本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期 三、本激励计划的归属安排

更正前：

首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表：

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%

若预留部分在 2022 年授予完成，则预留授予部分各批次归属比例及安排与首次

授予部分保持一致；若预留授予部分在 2023 年授出，则预留授予部分各批次归属比例及安排如下表所示：

归属安排	归属期限	归属权益数量 占预留授予权益总量的比例
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%

更正后：

本激励计划首次授予的限制性股票的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	归属期限	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%

(二) 《2022 年限制性股票激励计划（草案）摘要》“第八章 限制性股票的授予及归属条件 二、限制性股票的归属条件 (四) 满足公司层面业绩考核要求

更正前：

本激励计划考核年度为 2022-2024 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。

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 2021 年营业收入为基数，2022 年度营业收入增长率不低于 13%；
第二个归属期	以 2021 年营业收入为基数，2023 年度营业收入增长率不低于 26%；
第三个归属期	以 2021 年营业收入为基数，2024 年度营业收入增长率不低于 39%；

若预留部分在 2022 年授予完成，则预留授予部分各批次归属比例及安排与首次授予部分保持一致；若预留授予部分在 2023 年授出，则预留部分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 2021 年营业收入为基数，2023 年度营业收入增长率不低于 26%；
第二个归属期	以 2021 年营业收入为基数，2024 年度营业收入增长率不低于 39%；

更正后：

本激励计划考核年度为 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。

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%；

（三）《2022 年限制性股票激励计划（草案）摘要》“第八章 限制性股票的授予及归属条件 三、考核指标的科学性和合理性说明

更正前：

本激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入增长率（较 2021 年营业收入）。营业收入指标则是衡量公司经营规模的重要指标，是公司扩大再生产和提升股东回报的基石，而营业收入增长率则能较好地衡量公司规模水平的持续成长能力。上述指标能实现对激励对象的有效牵引，推动公司业绩不断提升，而目标业绩水平的设定充分考虑了公司历史业绩水平和未来发展规划、行业发展趋势和竞争格局，以及国际、国内宏观经济环境。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象个人层面还设置了绩效考核要求，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评等级，确定激励对象是否达到限制性股票的归属条件及具体的归属比例。

综上，本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

更正后：

本激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入增长率（较 2022 年营业收入）。营业收入指标则是衡量公司经营规模的重要指标，是公司扩大再生产和提升股东回报的基石，而营业收入增长率则能较好地衡量公司规模水平的持续成长能力。上述指标能实现对激励对象的有效牵引，推动公司业绩不断提升，而目标业绩水平的设定充分考虑了公司历史业绩水平和未来发展规划、行业发展趋势和竞争格局，以及国际、国内宏观经济环境。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象个人层面还设置了绩效考核要求，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评等级，确定激励对象是否达到限制性股票的归属条件及具体的归属比例。

综上，本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

（四）《2022 年限制性股票激励计划（草案）》 “第六章 限制性股票的有效期、授予日、归属安排和禁售期 （三）限制性股票的归属安排

更正前：

本激励计划限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

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%

若预留授予部分在 2022 年授予完成，则预留授予部分各批次归属比例及安排与首次授予部分保持一致；若预留授予部分在 2023 年授出，则预留授予部分各批次归属比例及安排如下表所示：

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%

更正后：

本激励计划首次授予的限制性股票的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%

(五) 《2022 年限制性股票激励计划(草案)》 “第八章 限制性股票的授予与归属条件 (二) 限制性股票的归属条件 4、满足公司层面业绩考核要求

更正前：

本激励计划的考核年度为 2022-2024 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 2021 年营业收入为基数，2022 年度营业收入增长率不低于 13%；
第二个归属期	以 2021 年营业收入为基数，2023 年度营业收入增长率不低于 26%；
第三个归属期	以 2021 年营业收入为基数，2024 年度营业收入增长率不低于 39%；

若预留授予部分在 2022 年授予完成，则预留授予部分相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留授予部分在 2023 年授出，则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 2021 年营业收入为基数，2023 年度营业收入增长率不低于 26%；
第二个归属期	以 2021 年营业收入为基数，2024 年度营业收入增长率不低于 39%；

更正后：

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%；

（六）《2022 年限制性股票激励计划（草案）》“第八章 限制性股票的授予与归属条件 （三）考核指标的科学性和合理性说明

更正前：

本激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入增长率（较 2021 年营业收入）。营业收入指标则是衡量公司经营规模的重要指标，是公司扩大再生产和提升股东回报的基石，而营业收入增长率则能较好地衡量公司规模水平的持续成长能力。上述指标能实现对激励对象的有效牵引，推动公司业绩不断提升，而目标业绩水平的设定充分考虑了公司历史业绩水平和未来发展规划、行业发展趋势和竞争格局，以及国际、国内宏观经济环境。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象个人层面还设置了绩效考核要求，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评等级，确定激励对象是否达到限制性股票的归属条件及具体的归属比例。

综上，本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励

计划的考核目的。

更正后：

本激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入增长率（较 2022 年营业收入）。营业收入指标则是衡量公司经营规模的重要指标，是公司扩大再生产和提升股东回报的基石，而营业收入增长率则能较好地衡量公司规模水平的持续成长能力。上述指标能实现对激励对象的有效牵引，推动公司业绩不断提升，而目标业绩水平的设定充分考虑了公司历史业绩水平和未来发展规划、行业发展趋势和竞争格局，以及国际、国内宏观经济环境。

除公司层面业绩考核外，公司对激励对象个人层面还设置了绩效考核要求，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评等级，确定激励对象是否达到限制性股票的归属条件及具体的归属比例。

综上，本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

（七）《2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》 第五条 考核指标及标准 （一）归属安排

更正前：

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表：

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%
--------	---	-----

若预留授予部分在 2022 年授出，则预留授予部分各批次归属比例及安排与首次授予部分保持一致；若预留授予部分在 2023 年授出，则预留授予部分各批次归属比例及安排如下表所示：

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%

更正后：

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%

(八) 《2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》 第五条 考核指标及标准 (三) 满足公司层面业绩考核要求

更正前:

本激励计划的考核年度为 2022-2024 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 2021 年营业收入为基数, 2022 年度营业收入增长率不低于 13%;
第二个归属期	以 2021 年营业收入为基数, 2023 年度营业收入增长率不低于 26%;
第三个归属期	以 2021 年营业收入为基数, 2024 年度营业收入增长率不低于 39%;

若预留授予部分在 2022 年授出, 则预留授予部分相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致; 若预留授予部分在 2023 年授出, 则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 2021 年营业收入为基数, 2023 年度营业收入增长率不低于 26%;
第二个归属期	以 2021 年营业收入为基数, 2024 年度营业收入增长率不低于 39%;

更正后:

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%；

二、其他事项的说明

除上述更正内容外，其他内容不变。对于上述更正给投资者带来的不便，公司深表歉意。今后公司将进一步加强信息披露文件的审核工作，提高信息披露质量。更正后的《2022 年限制性股票激励计划（草案）摘要》、《2022 年限制性股票激励计划（草案）》、《2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》详见巨潮资讯网(www.cninfo.com.cn)，敬请投资者查阅！

特此公告。

江苏奥力威传感高科股份有限公司

董事会

2022 年 10 月 23 日