

宁波柯力传感科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证宁波柯力传感科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心骨干及子公司管理人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订 2026 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

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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，以实现股权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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源部、财务部等相关职能部门，根据工作计划等内容，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核的重要的依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司人力资源部、财务部等相关部门在考核年度末负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

4、公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门将对本次激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

5、公司人力资源部将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起3个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为激励计划归属实施的依据。

六、考核期间与次数

考核期间为激励对象在每次解除限售安排所对应的规定考核年度，即2026年度、2027年度及2028年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

七、绩效考核指标

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的解除限售考核年度为2026年、2027年、2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，授予的限制性股票解除限售的业绩条件如下表所示：

解除限售安排	考核年度	以 2025 年度为基数， 归母净利润（A）		以 2025 年度为基数， 扣非净利润（B）	
		目标值 （An）	触发值 （Am）	目标值 （Bn）	触发值 （Bm）

首次授予的限制性股票以及在 2026 年授予的预留限制性股票	第一个解除限售期	2026 年	归母净利润增长 15%	归母净利润增长 12%	扣非净利润增长 15%	扣非净利润增长 12%
	第二个解除限售期	2027 年	归母净利润增长 32.25%	归母净利润增长 25.44%	扣非净利润增长 32.25%	扣非净利润增长 25.44%
	第三个解除限售期	2028 年	归母净利润增长 52.08%	归母净利润增长 40.50%	扣非净利润增长 52.08%	扣非净利润增长 40.50%
在 2027 年授予的预留限制性股票	第一个解除限售期	2027 年	归母净利润增长 32.25%	归母净利润增长 25.44%	扣非净利润增长 32.25%	扣非净利润增长 25.44%
	第二个解除限售期	2028 年	归母净利润增长 52.08%	归母净利润增长 40.50%	扣非净利润增长 52.08%	扣非净利润增长 40.50%

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面解除限售比例安排如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面解锁比例
考核年度归母净利润（A） 考核年度扣非净利润（B）	$A \geq A_n$ 或 $B \geq B_n$	100%
	$A_n > A \geq A_m$ 或 $B_n > B \geq B_m$	80%
	$A < A_m$ 且 $B < B_m$	0%

注：1、公司层面解除限售比例按归母净利润指标与扣非净利润指标分别计算结果的孰高值确定。

2、上表中“归母净利润”指经审计后归属于上市公司股东的净利润，“扣非净利润”指经审计后扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，并剔除本激励计划及后续激励计划产生的股份支付费用对净利润的影响。

（二）个人层面业绩考核要求

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解除限售比例。激励对象的绩效考核结果划分为A、B、C、D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解除限售比例：

考核评级	A：优秀	B：良好	C：合格	D：不合格
个人层面标准系数	100%	80%	60%	0%

八、考核结果的应用

公司只有在规定的考核年度满足实施股权激励的业绩考核指标时，激励对象才可根据个人绩效考核结果按比例解除限售。

激励对象个人当年实际可解除限售额度=个人当年批次计划解除限售额度×公司层面可解除限售比例×个人层面标准系数。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能

完全解除限售的，由公司回购注销，不可递延至以后年度。

九、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，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。

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。

十、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，绩效考核记录保存至少为十年，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可由人力资源部统一销毁。

十一、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

宁波柯力传感科技股份有限公司

2026 年 8 月 26 日