

航天晨光股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

为保证航天晨光股份有限公司（以下简称公司）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票，分年度进行绩效考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

首次授予的限制性股票解除限售的业绩条件如表 1 所示：

表1 业绩考核目标

解除限售期	业绩考核目标
-------	--------

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期 (2024年)	以2020年度净利润为基数,2022年净利润复合增长率不低于16%, 且不低于同行业平均水平或对标企业75分位值; 2022年净资产收益率不低于2.76%; 2022年 Δ EVA大于零
第二个解除限售期 (2025年)	以2020年度净利润为基数,2023年净利润复合增长率不低于16%, 且不低于同行业平均水平或对标企业75分位值; 2023年净资产收益率不低于3.15%; 2023年 Δ EVA大于零
第三个解除限售期 (2026年)	以2020年度净利润为基数,2024年净利润复合增长率不低于16%, 且不低于同行业平均水平或对标企业75分位值; 2024年净资产收益率不低于3.54%; 2024年 Δ EVA大于零

如预留部分的限制性股票在公司2021年度报告披露前完成授予,则预留部分股票解锁的业绩条件按照首次授予的限制性股票解锁条件执行,否则预留部分限制性股票解除限售的业绩条件如表2所示:

表2 业绩考核目标

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期 (2025年)	以2021年度净利润为基数,2023年净利润复合增长率不低于16%, 且不低于同行业平均水平或对标企业75分位值; 2023年净资产收益率不低于3.15%; 2023年 Δ EVA大于零
第二个解除限售期 (2026年)	以2021年度净利润为基数,2024年净利润复合增长率不低于16%, 且不低于同行业平均水平或对标企业75分位值; 2024年净资产收益率不低于3.54%; 2024年 Δ EVA大于零
第三个解除限售期 (2027年)	以2021年度净利润为基数,2025年净利润复合增长率不低于16%, 且不低于同行业平均水平或对标企业75分位值; 2025年净资产收益率不低于3.99%; 2025年 Δ EVA大于零

注:

1.上述净利润是指归属于上市公司股东的净利润;净资产收益率是指归属于上市公司股东的加权平均净资产收益率。

2.上述净利润复合增长率分别是指相较于基数的两年、三年、四年复合增长率。

3.同行业是指证监会行业分类“制造业-汽车制造业”。

4.对标企业是指《激励计划（草案）》所列示的国内同行业企业。

5.在股权激励计划有效期内，若公司实施发行股票再融资或发行股份收购资产等重大资产重组的行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润（收入、成本、费用）不列入考核计算范围。

6.公司董事会有权根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标、水平、同行业对标企业进行调整和修改，在年度考核过程中，若同行业中的企业样本或对标企业样本出现主营业务发生重大变化、对净利润影响较大的资产出售或收购、重大资产重组或出现偏离幅度过大的样本值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

（二）个人层面绩效考核

在公司层面解锁条件达成的情况下，激励对象个人当年可解除限售比例系数应根据所在单位及个人上一年度考核结果确定。个人当年实际解除限售额度=解除限售比例系数×个人当年计划解除限售额度。

1.公司本部领导及员工

激励对象个人考核结果分为“优秀”、“良好”、“称职”、“不称职”，分别对应的解除限售系数如下：

表3 本部个人考核结果与解除限售比例

考核结果	优秀	良好	称职	不称职
解除限售比例	1	1	0.8	0

2.各中心、分子公司领导及员工

（1）考核单位上一年度考核结果为“优秀”，则激励对象个人解除限售的考核结果及解除限售比例如下：

表4 各中心、分子公司个人考核结果与解除限售比例

考核结果	优秀	良好	称职	不称职
解除限售比例	1	1	0.8	0

（2）考核单位上一年度考核结果为“良好”，则激励对象个人解除限售的考核结果及解除限售的比例如下：

表5 各中心、分子公司个人考核结果与解除限售比例

考核结果	优秀	良好	称职	不称职
解除限售比例	1	0.8	0.6	0

（3）考核单位上一年度考核结果为“合格”，则激励对象个人解除限售的考核结果及解除限售的比例如下：

表6 各中心、分子公司个人考核结果与解除限售比例

考核结果	优秀	良好	称职	不称职
解除限售比例	1	0.6	0.4	0

(4) 考核单位上一年度考核结果为“不合格”的，则该单位所有激励对象均不得解除限售。激励对象当期全部或部分未能解除限售的限制性股票，不得递延至下期解除限售，应由公司按照授予价格和回购时市价孰低值回购注销。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象首次授予的限制性股票解除限售时业绩考核年度分别为2022年度、2023年度、2024年度；预留部分的限制性股票如在公司2021年度报告披露前完成授予，则预留部分股票解除限售的业绩考核年度与首次授予的限制性股票解除限售时业绩考核年度一致，否则预留部分限制性股票解除限售的业绩考核年度分别为2023年度、2024年度、2025年度。

(二) 考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部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，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

(一) 考核结果反馈与申诉

1.被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后5个工作日内向被考核者通知考核结果。

2.如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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解除限售的依据。

(二) 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于5年。

九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。