

# 贵州航宇科技发展股份有限公司

## 2022年第二期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

### （修订稿）

贵州航宇科技发展股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，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、公司和核心团队三方的利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2022年第二期限限制性股票激励计划（以下简称“本次限制性股票激励计划”或“本次激励计划”）。

为保证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》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《贵州航宇科技发展股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

#### 一、考核目的

通过对激励对象绩效的正确评价，健全和完善公司的激励考核体系，充分调动员工的积极性、责任感和使命感，保证公司限制性股票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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

#### 二、考核的原则

- （一）坚持公开、公正、公平的原则，考核制度程序公开规范。
- （二）坚持公司业绩与个人工作成绩相结合的原则。
- （三）坚持客观量化、操作性强的原则。

#### 三、考核范围

（一）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，即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，包括在本公司

任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为应当激励的其他人员（不包括公司独立董事、监事）。

（二）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或其子公司存在聘用或劳动关系。

（三）所有参与本次限制性股票激励计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，已经参与其他任何上市公司激励计划的，不得参与本计划。

#### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责股权激励考核的领导和审核工作，考核结果经薪酬与考核委员会审核后，报董事会审批。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（三）公司财务部、人力资源部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性及可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

#### 五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

##### 1. 首次授予的限制性股票各年度的业绩考核目标

本激励计划限制性股票的考核年度为2022-2024年会计年度，每个会计年度考核一次。对各考核年度的扣除非经常性损益后的净利润（A）进行考核，根据上述指标的每年对应的完成情况核算公司层面归属比例（X），业绩考核目标及归属比例安排如下：

归属期	对应考核年度	年度扣除非经常性损益后的净利润（A）， 万元	
		目标值（Am）	触发值（An）
首次授予第一个归属期	2022年度	16,111.68	14,295.45
首次授予第二个归属期	2023年度	22,000.00	19,141.69
首次授予第三个归属期	2024年度	27,000.00	23,138.29

注：1、上述“年度扣除非经常性损益后的净利润”以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除有效期内正在实施的所有股权激励计划及/或员工持股计划所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。2、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

考核指标	考核指标完成比例	公司层面归属比例
考核年度的扣除非经常性损益后的净利润（A）	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%
	$A < A_n$	X=0%

## 2. 预留部分限制性股票各年度的业绩考核目标

若预留部分的限制性股票在2022年授予，则预留部分的业绩考核年度与各考核年度的业绩考核指标与首次授予部分保持一致；若预留部分在2023年授予，则预留部分考核年度为2023-2024年两个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标及归属比例如下：

归属期	对应考核年度	年度扣除非经常性损益后的净利润（A），万元	
		目标值（ $A_m$ ）	触发值（ $A_n$ ）
预留部分第一个归属期	2023年度	22,000.00	19,141.69
预留部分第二个归属期	2024年度	27,000.00	23,138.29
考核指标		考核指标完成比例	公司层面归属比例
考核年度的扣除非经常性损益后的净利润（A）		$A \geq A_m$	X=100%
		$A_n \leq A < A_m$	X=80%
		$A < A_n$	X=0%

### （二）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考核管理细则组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售比例（激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核完成率视为0）。个人层面解除限售比例(N)按下表考核结果确定：

个人绩效考核完成率（S）	个人层面解除限售比例（N）
$S < 50\%$	0
$50\% \leq S \leq 100\%$	S（即等比例解除限售）

激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

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，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司回购处理。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划的考核期间为2022-2024年三个会计年度。

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 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上交董事会薪酬与考核委员会。

## 八、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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后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，可在接到考核结果通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

### （二）考核结果归档

- 1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束五年后由人力资源部负责统一销毁。

## 九、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2022年第二期限制性股票激励计划生效后实施。

贵州航宇科技发展股份有限公司董事会

2023年9月7日