

# 贵州航宇科技发展股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

贵州航宇科技发展股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，充分调动员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，制定并拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》等法律、法规和规范性文件，并结合公司的实际情况，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，保证本激励计划的顺利实施，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

### 三、考核对象

本办法适用于本次股权激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心骨干人员及公司认为应当激励的其他员工。

### 四、考核机构

- （一）公司薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。
- （二）公司人力资源部负责具体考核工作，负责向薪酬与考核委员会的报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责考核信息的收集和整理, 并确保真实性和可靠性。

(四) 公司董事会负责最终考核结果的审核

## 五、考核标准

本激励计划在 2021 年至 2022 年会计年度中, 分年度对公司的业绩指标进行考核, 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。

### (一) 公司层面业绩考核目标

本激励计划限制性股票的考核年度为 2021-2023 年会计年度, 每个会计年度考核一次。以 2020 年营业收入值为业绩基数, 对各考核年度的营业收入值比 2020 年营业收入基数的增长率 (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	年度营业收入相对于 2020 年增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值(An)
首次授予第一个归属期	2021 年度	40%	30%
首次授予第二个归属期	2022 年度	80%	70%
首次授予第三个归属期	2023 年度	120%	110%

注: 上述“营业收入”口径以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

考核指标	考核指标完成比例	公司层面归属比例
考核年度营业收入相对于 2020 年增长率 (A)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%
	$A < A_n$	X=0

在激励计划有效期内, 若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、配股、增发等影响公司总股本数量事宜, 新增加的股本可不计入当年以及未来年度股本增加额的计算。

若预留部分的限制性股票在 2021 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 2022 年授予，则预留部分考核年度为 2022-2023 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	年度营业收入相对于 2020 年增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值(An)
预留部分第一个归属期	2022 年度	80%	70%
预留部分第二个归属期	2023 年度	120%	110%
考核指标		考核指标完成比例	公司层面归属比例
考核年度营业收入相对于 2020 年增长率(A)		$A \geq A_m$	X=100%
		$A_n \leq A < A_m$	X=80%
		$A < A_n$	X=0

公司未满足上述业绩考核目标的，对应批次的限制性股票取消归属，并作废失效。

## (2) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优良、合格、不合格（激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核视为不合格）三个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

评价结果	优良	合格	不合格
归属比例	100%	80%	0

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×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、考核结果管理

### （一）考核结果反馈及应用

1、激励对象有权了解个人考核结果，公司薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象。

2、若激励对象对个人考核结果有异议，可与公司人力资源部沟通解决；无法沟通解决的，激励对象可自收到考核结果通知之日起 10 个工作日内向公司薪酬与考核委员会申诉，公司薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作，并确定最终考核结果。

3、公司根据激励对象的个人考核结果办理当期限制性股票归属事宜。

### （二）考核结果留档

考核评价工作结束之后，激励对象的个人考核结果由公司人力资源部留档保存，保存期限自本激励计划的有效期限届满之日起。超过保存期限的，经公司薪酬与考核委员会批准，由公司人力资源部统一办理档案销毁事宜。

## 七、附则

（一）本办法由公司薪酬与考核委员会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件的有关规定执行。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权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

2021年10月25日