

贵州航天电器股份有限公司

2022年限制性股票激励计划业绩考核办法

为保证贵州航天电器股份有限公司（以下简称“公司”）2022年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，确保授予与解除限售切合公司的实际管理需要，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核原则

- 1.考核制度及方法公开化，考核过程程序化、规范化。
- 2.考核指标尽可能量化，并需要明确界定该项指标的定义及衡量方法，对于难以量化的行为指标，要求通过结果描述、关键事件记录方式进行客观评价。
- 3.考核指标及考核结果必须与被考核人沟通确认，被考核人对考核结果存在异议时，可向本单位或上一级主管单位绩效考核组织部门反馈。
- 4.股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合的原则。

二、考核范围

本办法的考核范围为激励计划确定的所有激励对象。

三、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。

四、考核制度

- 1.公司董事及高级管理人员绩效评价工作由薪酬与考核委员会按照上级监管机构及公司相关规定执行。
- 2.其他激励对象绩效评价工作按照对应岗位绩效管理制度执行。

五、解除限售期业绩考核目标

(一)公司层级的考核目标

- 1.限制性股票解除限售业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	2023年净资产收益率不低于11.2%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均业绩水平；以2021年业绩为基数，2023年净利润复合增长率不低于14%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均业绩水平；2023年 Δ EVA大于0；
第二个解除限售期	2024年净资产收益率不低于11.3%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均业绩水平；以2021年业绩为基数，2024年净利润复合增长率不低于14.5%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均业绩水平；2024年 Δ EVA大于0；
第三个解除限售期	2025年净资产收益率不低于11.4%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均业绩水平；以2021年业绩为基数，2025年净利润复合增长率不低于15%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均业绩水平；2025年 Δ EVA大于0。

注：净资产收益率为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率，净利润为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。同行业指申万行业分类标准中的“国防军工”行业。 Δ EVA为考核年度经济增加值减去上一会计年度经济增加值的计算结果。

2. 对标企业

序号	证券代码	证券简称	序号	证券代码	证券简称
1	002179.SZ	中航光电	14	600765.SH	中航重机
2	600562.SH	国睿科技	15	600879.SH	航天电子
3	600764.SH	中国海防	16	000519.SZ	中兵红箭
4	600760.SH	中航沈飞	17	600893.SH	航发动力
5	000547.SZ	航天发展	18	000768.SZ	中航西飞
6	600038.SH	中直股份	19	002151.SZ	北斗星通
7	002013.SZ	中航机电	20	600435.SH	北方导航
8	600372.SH	中航电子	21	600316.SH	洪都航空
9	600967.SH	内蒙一机	22	600482.SH	中国动力
10	600118.SH	中国卫星	23	601989.SH	中国重工
11	000738.SZ	航发控制	24	600685.SH	中船防务
12	002389.SZ	航天彩虹	25	600150.SH	中国船舶
13	600990.SH	四创电子	26	600862.SH	中航高科

注：解除限售业绩考核过程中，若对标企业主营业务出现较大变化，或业绩波动较大，致使对标的考核意义减弱，公司董事会可剔除相关异常数据或对标企业，亦可更换或者增加相关对标企业，以体现对标考核的真实性。

3. 解除限售期业绩考核目标未达成的处理

激励计划任一考核年度解除限售期业绩考核目标未达成，公司按授予价格与市价较低值回购对应业绩考核年度的全部限制性股票。市价为董事会审议回购事项前一个交易日公司股票交易均价。

(二) 子公司层面业绩考核要求

1. 业绩考核目标

属于2022年激励计划激励对象的子公司董事、高级管理人员，授予的限制性股票解除限售期业绩考核应同时满足以下条件：

- a. 解除限售时，上一年度完成的利润总额同比上升；
- b. 考核目标综合达成度不低于70%，各子公司考核目标如下：

序号	单位名称	营业收入		利润总额		净资产收益率	
		考核期内 每年复合 增长率	考核 权重	考核期内 每年复合 增长率	考核 权重	年度目标	考核 权重
1	苏州华旂	20%	30%	15%	50%	2023年：9.5% 2024年：9.7% 2025年：9.9%	20%
2	林泉电机	20%	30%	15%	50%	2023年：12.7% 2024年：12.9% 2025年：13.1%	20%
3	泰州航宇	20%	30%	18%	50%	2023年：11% 2024年：11.2% 2025年：11.4%	20%
4	遵义精星	25%	30%	20%	50%	2023年：13.2% 2024年：13.4% 2025年：13.6%	20%
5	江苏奥雷	25%	30%	15%	50%	2023年：5.7% 2024年：5.9% 2025年：6.1%	20%
6	广东华旂	20%	30%	15%	50%	2023年：10.2% 2024年：10.4% 2025年：10.6%	20%

序号	单位名称	营业收入		利润总额		净资产收益率	
		考核期内 每年复合 增长率	考核 权重	考核期内 每年复合 增长率	考核 权重	年度目标	考核 权重
7	航电系统	20%	30%	18%	50%	2023年：19.6% 2024年：19.8% 2025年：20%	20%
8	斯玛尔特	20%	30%	18%	50%	2023年：6% 2024年：6.2% 2025年：6.4%	20%
注		考核目标综合达成度=营业收入年度复合增长率达达成度×30%+利润总额复合增长率达达成度×50%+净资产收益率年度目标达成率×20%					

注：营业收入和利润总额的复合增长率以2021年业绩为基数。上海研究院及威克鲍尔以支撑航天电器的技术开发、产品开发、产线自动化和智能化建设等相关工作为主，主要工作需随市场需求和公司发展需求变化而变化，工作目标调整比较频繁，因此不设置该两个子公司的整体业绩考核条件。

2. 解除限售期业绩考核目标未达成的处理

激励计划任一考核年度，航天电器层面或子公司层面的解除限售期业绩考核目标未达成，子公司董事、高级管理人员对应的限制性股票不得解除限售，公司按授予价格与市价较低值回购对应业绩考核年度的全部限制性股票。市价为董事会审议回购事项前一个交易日公司股票交易均价。

(三) 激励对象个人绩效考核

1. 公司及子公司高级管理人员的个人绩效考核按经理层任期制和契约化管理办法以及签订的业绩责任书进行综合业绩及能力素质考核评价，其他核心骨干员工按公司绩效考核管理办法进行考核评价。

2. 公司根据激励对象个人的年度绩效评价结果确定当年度的解除限售实际比例，个人当期实际解除限售额度=个人绩效考核系数×个人当期计划解除限售额度。绩效评价中的特殊情况由公司董事会裁定。绩效评价结果与个人绩效考核系数对应关系如下：

考核等级	称职及以上	基本称职	不称职
考核系数	1.0	0.6	0

3. 因公司层面或子公司层面（子公司董事、高级管理人员适用）业绩考核不达标或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格与股票市价的较低值回购处理。市价为董事会审议回购事项前一个交易日公司股票交易均价。

六、考核结果的反馈及应用

1. 被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后五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五个工作日内向本单位或上一级主管单位绩效考核组织部门反馈，反馈接收单位或部门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。

3. 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

七、考核流程

1. 公司及子公司按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各被考核对象的年度绩效目标，各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

2. 下一年度初期，公司组织相关部门对激励对象进行考核。

3. 人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成考核报告，提交各审定机构审批。

八、附则

具体考核指标根据激励对象适用的绩效评价和管理制度制订。

贵州航天电器股份有限公司

2022年11月4日