

# 无锡航亚科技股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

无锡航亚科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，构建公司经营团队的长期激励与约束机制，强化管理层与股东的利益共享约束，确保公司发展战略的有效落地和经营目标的高质量实现，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 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保障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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律、法规和规范性文件、以及《无锡航亚科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《无锡航亚科技股份有限公司 2024 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

（一）通过股权激励计划，完善公司法人治理结构，建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动、提高经营层的积极性和创造性，将股东利益、公司利益和管理层利益有效地结合在一起，促进公司持续发展。

（二）通过持续推动中长期激励机制，进一步完善公司薪酬激励体系，增强公司凝聚力。

### 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，以实现本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

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员，以及董事会认为应当激励的技术（业务）骨干人员，不包含公司独立董事、监事及外籍员工。

### 四、考核机构

（一）董事会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) 公司董事会办公室负责具体实施考核工作。董事会办公室对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

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

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

## 五、考核标准

(一) 公司层面业绩考核:

### 1、首次授予部分

本激励计划在 2024 年、2025 年和 2026 年会计年度中,分别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。本激励计划授予的限制性股票的归属安排、业绩考核目标及归属比例如下表所示:

| 归属安排   | 对应考核年度 | 净利润 (A) (亿元) |          |
|--------|--------|--------------|----------|
|        |        | 目标值 (Am)     | 触发值 (An) |
| 第一个归属期 | 2024 年 | 1.35         | 1.15     |
| 第二个归属期 | 2025 年 | 1.80         | 1.55     |
| 第三个归属期 | 2026 年 | 2.20         | 1.90     |

| 考核指标    | 业绩完成度              | 公司层面归属比例  |
|---------|--------------------|-----------|
| 净利润 (A) | $A \geq A_m$       | $X=100\%$ |
|         | $A_n \leq A < A_m$ | $X =80\%$ |
|         | $A < A_n$          | $X=0$     |

注:上述“净利润”指标以经审计的上市公司合并财务报表所载归属于上市公司股东的净利润为计算依据,且为本次股权激励实施所产生的激励成本摊销前数据。

### 2、预留授予部分

若预留授予在 2024 年三季度之前,则 2024 年-2026 年公司层面业绩考核安排与首次授予一致。若预留授予在 2024 年三季度之后,则公司层面业绩考核安排与首次授予中 2025-2026 年的考核安排一致。

归属期内,公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内,公司当期业绩水平未达到业绩考核目标触发值的,所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属,并作废失效。

(二) 个人层面绩效考核

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级，对应的可归属情况如下：

| 个人层面上一年度考核结果 | 个人层面可归属比例 (N) |
|--------------|---------------|
| 优秀/良好        | 100%          |
| 合格           | 80%           |
| 不合格          | 0             |

在公司业绩目标至少达到触发值的前提下，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×个人层面可归属比例。

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、考核期间和次数

### （一）考核期间

激励对象限制性股票归属的前一会计年度。

### （二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2024 -2026 年三个会计年度，每年考核一次。

## 七、考核程序

公司董事会办公室在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的激励对象考核工作，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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的归属资格及数量。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工分管领导（或直接汇报对象）应在考核工作结束后 10 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，可与董事会办公室沟通解决。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或等级。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

### （二）考核结果归档

- 1、考核结束后，董事会办公室须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，须由董事会办公室指定的考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制定、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股权激励计划生效后实施。

无锡航亚科技股份有限公司董事会

2024年04月17日