

广州航新航空科技股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证广州航新航空科技股份有限公司（以下简称“公司”）2017 年限制性股票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，激励公司高级管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，实现公司价值最大化的目标。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》（以下简称“《管理办法》”）等法律、法规、规范性文件及《广州航新航空科技股份有限公司章程》、《广州航新航空科技股份有限公司 2017 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《广州航新航空科技股份有限公司 2017 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”）。

1. 考核目的

1.1. 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。

2. 考核原则

2.1. 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。

3. 考核范围

3.1. 本办法适用于本次股权激励计划所确定的所有激励对象，包括首次授

予的激励对象及预留部分的未来激励对象。

4. 考核机构

4.1. 公司董事会负责领导和组织考核工作。

5. 绩效考评评价指标及标准

5.1. 公司层面业绩考核

5.1.1. 本计划授予的限制性股票，在解锁期的各会计年度中，分年度进行绩效考核并解锁，以达到绩效考核指标作为激励对象的解锁条件。

5.1.2. 本次授予限制性股票的各年度公司绩效考核指标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一期解锁	以 2016 年营业收入为基数，公司 2017 年营业收入增长率不低于 10%
第二期解锁	以 2016 年营业收入为基数，公司 2018 年营业收入增长率不低于 20%
第三期解锁	以 2016 年营业收入为基数，公司 2019 年营业收入增长率不低于 30%

5.1.3. 预留部分的限制性股票的各年度公司绩效考核指标，如果是在 2017 年内被授予，考核指标按照 5.1.2 规则执行；如果是在 2018 年内被授予，按照如下表要求执行：

解锁期	业绩考核目标
第一期解锁	以 2017 年营业收入为基数，公司 2018 年营业收入增长率不低于 10%
第二期解锁	以 2017 年营业收入为基数，公司 2019 年营业收入增长率不低于 20%
第三期解锁	以 2017 年营业收入为基数，公司 2020 年营业收入增长率不低于 30%

5.1.4. 公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上同期银行存款利息之和（出现《管理办法》第十八条第一款情形负有个人责任的，或出现《管理办法》第十八条第二款情形的，回购价格为授予价格）。

5.2. 个人层面业绩考核要求

5.2.1. 董事会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其解锁比例， $\text{个人当年实际解锁额度} = \text{个人上一年度考核系数} \times \text{个人当年计划解锁额度} \times \text{所在分子公司上一年度考核系数}$ 。激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C 三个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的解锁比例：

个人评价标准	A	B	C
个人年度考评结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$S < 80$
个人考核系数	1.0	0.8	0

分子公司评价标准	A	B	C
上年度营业收入完成率（P）	$P \geq 90$	$90 > P \geq 75$	$P < 75$
所在分子公司考核系数	1.0	0.8	0

5.2.2. 若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B，激励对象所在分子公司业绩考核结果为 A/B，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 C 或者激励对象所在分子公司业绩考核结果为 C，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”。若激励对象考核“达标”，则激励对象可按照限制性股票激励计划规定的比例分批次解锁，当期未解锁部分由公司按照限制性股票激励计划的规定回购注销。若激励对象考核“不达标”，则公司将按照限制性股票激励计划的规定，取消该激励对象当期解锁额度，限制性股票由公司回购并注销。

6. 考核期间与次数

6.1. 考核期间 激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

6.2. 考核次数 限制性股票激励计划期间每年度一次。

7. 解锁

7.1. 董事会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解锁资格及数量。

7.2. 绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

8. 考核程序

8.1. 公司人事行政部在董事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。

9. 考核结果的反馈及应用

9.1. 被考核者有权了解自己的考核结果，董事会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；

9.2. 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董事会提出申诉，董事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；

9.3. 考核结果作为限制性股票解锁的依据。

10. 考核结果归档

10.1. 考核结束后，须保留绩效考核所有考核记录。

10.2. 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。

10.3. 绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后统一销毁。

11. 附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

广州航新航空科技股份有限公司

二〇一七年五月三十日