

威海广泰空港设备股份有限公司

2020年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公司 2020 年限制性股票激励计划的顺利实施,进一步促进公司建立、健全激励约束机制,充分调动公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员的积极性,有效地将股东利益、公司利益和核心员工个人利益结合在一起,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,根据国家有关规定和公司内部制度,特制定本办法。

一、考核目的

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。

二、考核原则

公司秉承忠诚敬业的人员选拔原则,创建员工与公司共同成长发展机制。考核评价必须坚持公平、公正、公开,严格按照本办法和考核对象的业绩绩效进行评价,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。

三、考核范围

1、本次股权激励计划的全体激励对象:公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员。

2、预留激励对象,即激励计划获得股东大会批准时尚未确定,在本次激励计划存续期间经董事会批准后纳入激励计划的激励对象。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下成立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。

五、股权激励绩效考评评价指标及标准

(一)上市公司层面业绩考核

本激励计划的解除限售考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	解除限售业绩目标
第一个解除限售期	以2019年业绩为基数，2020年营业收入增长率不低于10%；
第二个解除限售期	以2019年业绩为基数，2021年营业收入增长率不低于21%；
第三个解除限售期	以2019年业绩为基数，2022年营业收入增长率不低于33%。

注：营业收入为合并财务报表的营业收入，下同。

若预留部分限制性股票于 2020 年度授出，则各年度解除限售期限和解除限售业绩目标同首次授予一致。

若预留部分限制性股票于 2021 年度授出，则各年度解除限售期限和解除限售业绩目标如下表所示：

解除限售期	解除限售业绩目标
第一个解除限售期	以2019年业绩为基数，2021年营业收入增长率不低于21%；
第二个解除限售期	以2019年业绩为基数，2022年营业收入增长率不低于33%。

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，回购价格为授予价格。

（二）激励对象个人层面考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行的《绩效管理实施方案》、《绩效管理实施细则》等薪酬与考核的相关规定组织实施。薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，届时将根据下表考评结果确定激励对象的实际解除限售额度：

绩效考核评分	解除限售系数
评分≥80	1.0
60≤评分<80	0.7
评分<60	0

激励对象当年实际解除限售额度=解除限售系数×个人当年计划解除限售额

度。

激励对象因个人绩效考核原因不能解除限售的限制性股票，由公司回购，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

- 1、考核期间：激励对象获授限制性股票解除限售期间的前一会计年度。
- 2、考核次数：限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

七、考核程序

1、公司人力资源部门根据本激励计划及相关考核办法的规定，形成绩效考核报告，董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及可解除限售数量。

- 2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、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，薪酬与考核委员会应当在考核结束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，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，激励对象可在接到考核通知的五个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的处理结果。

- 3、绩效管理相关人员责任

(1) 考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格。

(2) 各部门负责人负责本部门内的绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

4、考核结束后，董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

九、考核结果归档

- 1、考核结束后，证券管理部门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，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或

重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期为该股权激励计划结束后三年。

十、附则

- 1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

威海广泰空港设备股份有限公司

2020年11月23日