

广州中海达卫星导航技术股份有限公司
2024年第二类限制性股票激励计划实施考核管理办法

广州中海达卫星导航技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司的激励约束机制，充分调动公司员工的工作积极性，促进公司业绩稳步增长，确保公司发展战略和经营目标的实现，实现员工与公司共同发展，公司拟实施2024年第二类限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，为保证股权激励计划的顺利实施，公司现根据《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》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、《2024年第二类限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司激励约束机制，保证公司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，确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩、能力和态度进行评价，实现股权激励与激励对象的

工作贡献相对等，从而激励被考核对象努力工作，创造效益，提升公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心业务（技术）骨干。

四、考核机构

（一）公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责审核本办法规定的各项考核工作。

（二）公司人力资源部门负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司董事会秘书办公室、财务部门等相关部门负责协助相关考核工作，包括相关考核数据的搜集和提供，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、考核程序

公司人力资源部门在董事会薪酬与考核委员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薪酬与考核委员会。

六、考核期间

本激励计划授予的限制性股票涉及 2024 年-2026 年三个会计年度，将分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象当年

度的归属条件之一。

七、考核指标与标准

本次股权激励计划的考核分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核：

（一）公司层面业绩考核要求

各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	2024年公司扣除非经常性损益的净利润不低于5,000万
第二个归属期	2025年公司扣除非经常性损益的净利润不低于6,000万
第三个归属期	2026年公司扣除非经常性损益的净利润不低于7,200万

注：上述“扣除非经常性损益的净利润”系指剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据。

（二）个人层面绩效考核要求

在本激励计划的考核期内，将对所有激励对象进行个人层面绩效考核。根据公司制定的绩效管理办法，将激励对象上一年度个人绩效考核结果划分为两档，具体如下：

个人绩效考核结果	综合评定为合格及以上	综合评定为不合格
归属比例	100%	0%

八、考核结果的运用

（一）只有公司和激励对象层面的业绩考核目标同时满足，激励对象当年获授的限制性股票方可归属，归属比例依照《激励计划》的相关规定。

（二）若公司层面业绩考核未达标，则所有激励对象考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

(三)激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=激励对象上年度绩效考核结果对应的可归属比例×激励对象当年计划归属的限制性股票数量。

(四)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部分,作废失效,不可递延至下一年度。

九、考核结果的管理

(一)考核结果反馈

被考核对象有权了解自己的考核结果,人力资源部门应在考核结束后五个工作日内向被考核对象通知考核结果。

(二)考核结果归档

考核结束后,考核结果作为保密资料归档保存。

(三)考核结果申诉

被考核对象对自己的考核结果有异议的,首先应与主管领导和人力资源部门沟通解决,如无法妥善解决的,被考核对象可以向公司董事会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。

十、附则

(一)本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的有关法律、法规和规范性文件存在冲突的,则以日后发布实施的有关法律、法规和规范性文件规定为准。

(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。

特此公告。

广州中海达卫星导航技术股份有限公司

董事会

2024年03月18日