

# 成都爱乐达航空制造股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

成都爱乐达航空制造股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理团队及骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，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，公司制定了《2025年限制性股票激励计划》（以下简称“股权激励计划”或“激励计划”）。

为保证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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规、规范性文件和《成都爱乐达航空制造股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

### 一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司管理团队和核心员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司任职的管理团队及核心骨干人员进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证本激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

### 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，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

（一）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。

（二）公司人力资源部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。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

首次授予限制性股票的公司层面考核年度为2025-2027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：

| 归属期    | 业绩考核目标                                                                                               |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第一个归属期 | 公司需满足下列条件：<br>以公司2024年营业收入为基数，2025年营业收入不低于2024年基数的120%。                                              |
| 第二个归属期 | 公司需满足下列条件：<br>以公司 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入不低于 2024 年基数的 130%或者 2025-2026 年营业收入累计值不低于 2024 年基数的 250%。 |
| 第三个归属期 | 公司需满足下列条件：<br>以公司 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入不低于 2024 年基数的 140%或者 2025-2027 年营业收入累计值不低于 2024 年基数的 390%。 |

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

若预留部分限制性股票在公司2025年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度与各年度业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在公司2025年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为2026-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

| 归属期    | 业绩考核目标                                                                                               |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第一个归属期 | 公司需满足下列条件：<br>以公司 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入不低于 2024 年基数的 130%或者 2025-2026 年营业收入累计值不低于 2024 年基数的 250%。 |
| 第二个归属期 | 公司需满足下列条件：<br>以公司 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入不低于 2024 年基数的 140%或者 2025-2027 年营业收入累计值不低于 2024 年基数的 390%。 |

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依

据。

若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应年度所获授的限制性股票不得归属或递延至下期归属，由公司作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定实施。

| 个人层面上一年度考核结果 | 个人层面可归属比例（N） |
|--------------|--------------|
| 优秀           | 100%         |
| 良好           | 80%          |
| 合格           | 60%          |
| 不合格          | 0            |

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×个人层面可归属比例（N）。

激励对象当期计划归属的限制性股票因个人层面绩效考核原因不能归属或不能完全归属的，不得递延至下期归属，由公司作废失效。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象限制性股票归属前一个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划限制性股票归属期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部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。

八、考核结果反馈

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。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。

九、考核结果的管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可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。

#### （二）考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限为三年。

（三）为保证考核结果的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

### 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本激励计划生效后实施。

成都爱乐达航空制造股份有限公司董事会

2025 年 4 月 22 日