

航天彩虹无人机股份有限公司

2021年限制性股票激励计划业绩考核办法

为保证航天彩虹无人机股份有限公司（以下简称“公司”）2021年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，确保授予与解除限售切合公司的实际管理需要，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核原则

- （1）考核制度及方法公开化，考核过程程序化、规范化。
- （2）考核指标尽可能量化，并需要明确界定该项指标的定义及衡量方法，对于难以量化的行为指标，要求通过结果描述、关键事件记录方式进行客观评价。
- （3）考核指标及考核结果必须与被考核人沟通确认，被考核人对考核结果存在异议时，可向本单位或上一级主管单位绩效考核组织部门反馈。
- （4）股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合的原则。

二、考核范围

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括实施激励计划时在任的公司董事、中高级管理人员、核心技术（业务）人员。

三、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

四、考核制度

- （1）董事及高级管理人员绩效评价工作由薪酬与考核委员会按照上级监管机构及公司相关规定执行。
- （2）其他激励对象绩效评价工作按照对应岗位绩效管理制度执行。

五、考核体系

1. 公司层面业绩考核

- （1）限制性股票解除限售业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
-------	--------

第一个解除限售期	2022年净资产收益率不低于3.45%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均业绩水平；以2020年业绩为基数，2022年净利润复合增长率不低于9.5%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均业绩水平；2022年 Δ EVA大于0；
第二个解除限售期	2023年净资产收益率不低于3.70%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均业绩水平；以2020年业绩为基数，2023年净利润复合增长率不低于10%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均业绩水平；2023年 Δ EVA大于0；
第三个解除限售期	2024年净资产收益率不低于4.05%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均业绩水平；以2020年业绩为基数，2024年净利润复合增长率不低于10.5%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均业绩水平；2024年 Δ EVA大于0。

注：净利润为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。净资产收益率为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率，计算该两项指标时剔除激励计划实施期间因非公开发行股份募集资金或债转股等事项而新增的净资产值。如激励计划实施期间公司存在发行股份收购资产事项，计算上述指标均剔除被收购资产的影响。行业为申万行业分类标准“国防军工-航空装备”行业，净利润复合增长率指标下的同行业平均业绩水平为该行业全部上市公司各考核年度净利润之和相对基准年度的复合增长率。

(2) 对标企业选取

鉴于公司主要主营无人机和膜业务，须从经营产品相关性遴选对标企业。根据申万行业及证监会行业分类标准，主要从“SW航空装备”及“CSRC制造业”中遴选对标企业。从产品可比和规模可比原则出发，尽可能选取资产、营收或者盈利相近的上市公司作为对标企业，去比较各方从市场获取盈利的能力，最终选取共20家上市公司作为对标企业，具体如下：

产品	证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
无人机业务	002023.SZ	海特高新	000561.SZ	烽火电子
	002190.SZ	成飞集成	002297.SZ	博云新材
	600316.SH	洪都航空	000697.SZ	炼石航空
	600391.SH	航发科技	000738.SZ	航发控制

产品	证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
	600372. SH	中航电子	002413. SZ	雷科防务
	300159. SZ	新研股份	000768. SZ	中航西飞
	600893. SH	航发动力		
膜业务	002876. SZ	三利谱	600552. SH	凯盛科技
	688055. SH	龙腾光电	000045. SZ	深纺织 A
	603773. SH	沃格光电	600237. SH	铜峰电子
	603595. SH	东尼电子		

注：1. 指标净利润复合增长率的对标企业为上述表格中2020年扣非归母净利润规模不低于五千万元的上市公司。2. 解除限售业绩考核过程中，对标企业主营业务结构出现较大变化或因非生产性因素导致业绩变动幅度较大，使企业间对标的考核意义减弱，公司董事会可剔除、更换或者增加相关样本，以体现横向对标考核的真实性。

（3）解除限售期业绩考核目标未达成的处理

激励计划任一考核年度解除限售期业绩考核目标未达成，公司按授予价格与市价较低值回购对应业绩考核年度的全部限制性股票。市价为董事会审议回购事项前一个交易日公司股票交易均价。

2. 激励对象个人绩效考核

（1）考核指标包括工作业绩和能力素质两个方面。工作业绩评价主要包括工作质量、工作成效、工作创新、工作满意度等方面。能力素质评价指员工在本职岗位上产生优秀业绩所需的素质。工作业绩指标实绩来源于经审定的公司财务报表和相关职能部门提供的数据；能力素质指标实绩来源于在经营活动中的实际表现和关键事例。根据各项指标设定不同的权重及评分体系，根据每项指标的得分，确定激励对象加权综合评分。

（2）公司根据激励对象个人的年度绩效评价结果确定当年度的解除限售实际比例，个人当期实际解除限售额度=个人绩效考核系数×个人当期计划解除限售额度。绩效评价中的特殊情况由公司董事会裁定。绩效评价结果与个人绩效考核系数对应关系如下：

考核等级	A（优秀）	B（良好）	C（正常）	D（需改进）	E（差）
考核分数	$95 \leq X \leq 100$	$90 \leq X < 95$	$80 \leq X < 90$	$70 \leq X < 80$	$X < 70$

考核系数	1.0	0.6	0
------	-----	-----	---

(3) 因公司层面业绩考核不达标或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的,对应的限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售,由公司按照授予价格与股票市价的较低值回购处理。市价为董事会审议回购事项前一个交易日公司股票交易均价。

六、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,公司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。

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公司提出申诉,公司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。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

七、考核流程

1、公司及下属各单位按照管理权限,根据年度经营目标分解,分别确定各部门、各被考核对象的年度绩效目标,各部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

2、下一年度初期,公司组织相关部门对激励对象进行考核。考核主要采取自评、单位评价、公司审定等方式最终确定。

3、人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析,并形成考核报告,提交各审定机构审批。

八、附则

具体考核指标根据激励对象适用的绩效评价和管理制度制订。

航天彩虹无人机股份有限公司

2021年7月15日