

# 中和上大航空材料股份有限公司

## 2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

中和上大航空材料股份有限公司（以下简称“公司”）健全公司的激励约束机制，持续推进公司长效激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性和创造性，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，拟实施2026年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等相关法律法规、规范性文件以及《公司章程》《2026年限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定《2026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”）。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的激励作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和激励对象的工作业绩进行评价，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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司任职的内部董事、高级管理人员、核心技术人员、核心业务人员，不包括独立董事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

#### 四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，向董事会薪酬与考核委员会报告工作。

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

#### 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票归属对应的考核年度为2026年-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核如下表所示：

归属安排	业绩考核目标		
	A 档	B 档	C 档
	公司归属系数100%	公司归属系数90%	公司归属系数80%
第一个归属期	公司需满足下列条件：		
	1、以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于10%	1、以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于9%	1、以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于8%
第二个归属期	公司需满足下列条件：		
	1、以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于20%	1、以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于18%	1、以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于16%
第三个归属期	公司需满足下列条件：		
	1、以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于30%	1、以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于27%	1、以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于24%

注：1、上述“营业收入”“营业收入增长率”指标以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据。

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标（C）档条件的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

## （二）个人层面绩效考核

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评级由个人绩效考核结果决定。其中，个人绩效分为“优秀（A）”“良好（B）”“合格（C）”“不合格（D）”四个等级。根据激励对象个人考核结果确定其个人层面归属系数，对应的可归属情况如下：

考核等级	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面可归属系数	1	0.8	0.6	0

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司归属系数×个人层面归属系数。

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。

## 六、考核期间与次数

本激励计划限制性股票的考核年度为2026年-2028年三个会计年度。公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部、财务部等相关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，公司董事会负责考核结果的审核。

## 八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部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。

(二) 如被考核者对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会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。

(三) 考核结果作为限制性股票归属的依据。

## 九、考核结果归档

(一) 考核结束后，资本运营部须保留绩效考核所有考核记录。

(二) 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。

(三) 绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由资本运营部负责统一销毁。

## 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) 本办法经公司股东会审议通过并自2026年限制性股票激励计划生效后实施。

中和上大航空材料股份有限公司董事会

2026年6月17日