

## 湖北超卓航空科技股份有限公司

### 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

湖北超卓航空科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司的长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，公司拟实施 2025 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》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《湖北超卓航空科技股份有限公司章程》、本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

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，保证公司 2025 年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

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励对象的业绩等方面进行评价，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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司部分高级管理人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他人员。所有激励对象应在公司授予权益时及本激励计划规定的考核期内与公司（含控股子公司、分公司）存在聘

用或劳动关系。

四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作。
- （二）公司人力资源部成立考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并向其报告相关工作。
- （三）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。
- （四）公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

- （一）公司层面业绩考核要求
- 本激励计划授予限制性股票的激励对象考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，分年度进行业绩考核并归属，以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件之一。
- 公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	以 2024 年度经审计的净利润为基数，对应考核年度的净利润增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026	50.00%	20.00%
第二个归属期	2027	100.00%	50.00%
第三个归属期	2028	150.00%	100.00%
上述业绩考核目标不考虑本激励计划有效期内新增资产重组等事项对相关指标计算的影响。			
业绩考核指标		业绩完成比例	公司层面归属比例
净利润增长率		$A \geq A_m$	100%
		$A_n \leq A < A_m$	80%
		$A < A_n$	0%

注：1、上表中“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除本激励计划及后续

激励计划产生的股份支付费用对净利润的影响。

- 2、上述“净利润”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。
- 3、上述业绩目标不构成上市公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司未满足上述业绩考核触发值要求，则所有激励对象对应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；若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例；根据公司层面考核结果当年不能归属或不能完全归属的限制性股票不得归属，按作废失效处理。

## （二）满足激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的个人考核评价结果分数划分为 A、B、C、D（激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核对应个人层面归属比例为 0）四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果等级	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0%

在公司对应考核年度业绩目标值达成的前提下，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限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因个人层面绩效考核结果不能归属或不能完全归属的部分，按作废失效处理，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

本激励计划的考核年度为激励对象每期第二类限制性股票归属的前一会计年度。

### 2、考核次数

本激励计划授予的限制性股票的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 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提交至董事会薪酬与考核委员会。

## 八、考核结果的反馈与申诉

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，可在接到考核结果后的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并确定最终考核结果。

3、考核结果作为第二类限制性股票归属的依据。

## 九、考核结果归档

1、考核结束后，公司董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录，保存期 5 年。

2、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，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励计划结束 5 年后由董事会办公室负责统一销毁。

## 十、附则

1、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。

2、本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

湖北超卓航空科技股份有限公司董事会

2025 年 12 月 13 日