

江西国科军工集团股份有限公司

2024年第二类限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江西国科军工集团股份有限公司（以下简称“公司”）第二类限制性股票激励计划的顺利实施，进一步健全公司长效激励机制，吸引和保留优秀人才，充分调动员工积极性，促进长远发展，形成良好均衡的价值分配体系。以激励公司高级管理人员、核心技术人员、核心业务人员及主要管理人员诚信勤勉地开展工作，促进公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标高质量实现。依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《上市公司股权激励管理办法》、《科创板上市公司信息披露业务指南第4号——股权激励信息披露》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配[2006]175号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配[2008]171号）和其他有关法律、行政法规、规范性文件，以及《公司章程》、《江西国科军工集团股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）等有关规定，现制订《江西国科军工集团股份有限公司2024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

为最大程度上发挥股权激励的作用，进一步健全公司长效激励机制，吸引和保留优秀人才，充分调动公司员工的积极性，持续完善公司法人治理结构，保证本激励计划的顺利实施，有效地将股东利益、公司利益和核心团队利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，助力公司战略和经营目标高质量的实现。

二、考核原则

考核评价的原则必须坚持公正、公开、公平，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。

四、考核机构与职责

董事会是本计划的执行管理机构，董事会负责领导、组织和审核本办法规

定的各项考核工作，并依据考核结果确认激励对象各限售期限限制性股票的解除限售资格与解除限售数量。公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司董事办（证券部）、研发部、财务部、规划发展部等相关部门负责协助相关考核工作，包括相关数据的搜集和提供。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核条件

本激励计划的考核年度为2025-2027年三个会计年度，分年度进行考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为限制性股票的解除限售条件之一。在授予日起满24个月后分三期归属，每期归属的比例分别为33%、33%、34%。

1、授予的限制性股票的归属安排如下：

归属安排	对应考核年份	归属期间	归属比例
第一个归属期	2025年	自授予日起 24 个月后的首个交易日起至授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个归属期	2026年	自授予日起 36 个月后的首个交易日起至授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个归属期	2027年	自授予日起 48 个月后的首个交易日起至授予日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	34%

2、公司层面业绩考核目标如下表所示：

考核年份	目标值
第一个归属期	1、2025年扣非归母净资产收益率不低于 6.8%，且不低于对标企业 75 分位水平或同行业平均值； 2、以 2023 年扣非归母净利润为基数，2025 年扣非归母净利润年复合增长率应不低于 15%，且不低于对标企业 75 分位水平或同行业平均值； 3、2025 年研发投入强度应不低于 7.00%。
第二个归属期	1、2026 年扣非归母净资产收益率不低于 7.3%，且不低于对标企业 75 分位水平或同行业平均值； 2、以 2023 年扣非归母净利润为基数，2026 年扣非归母净利润年复合增长率应不低于 15%，且不低于对标企业 75 分位水平或同行业平均值； 3、2026 年研发投入强度应不低于 7.01%。
第三个归属期	1、2027 年扣非归母净资产收益率不低于 7.8%，且不低于对标企业 75 分位水平或同行业平均值； 2、以 2023 年扣非归母净利润为基数，2027 年扣非归母净利润年复合增长率应不低于 15%，且不低于对标企业 75 分位水平或同行业平均值； 3、2027 年研发投入强度应不低于 7.02%。

注 1：研发投入强度=研发投入总额÷营业收入=(本期费用化研发支出+本期资本化研发支

出)÷营业收入;

注 2: 同行业公司或对标公司的平均值为算术平均值;

在股权激励计划的考核期内, 如公司有增发、配股、重大资产重组、并购等事项导致上述指标变动的, 造成相关业绩指标不可比情况, 考核时剔除该事项所引起的指标变动影响。

本激励计划的有效期为自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止, 最长不超过 60 个月。

3、公司层面的整体业绩考核

本激励计划首次授予部分考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度, 分年度对公司的业绩指标进行考核, 达成上述全部三项业绩考核目标的视同完成当年度公司层面整体业绩考核, 可全额归属当年度可获授的限制性股票; 未全部达成的, 视同未完成当年度公司层面整体业绩考核, 不得归属当年度可获授的限制性股票。

(二) 激励对象个人层面业绩考核条件

1、在授予时, 所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司及子公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A、B、C、D”四个等级, 激励对象授予上一年度个人年度绩效考核结果必须达到等级 C 及以上才能比例归属。

2、在解除限售时, 激励对象只有在对应考核年度公司层面的整体业绩考核完成的前提下, 才能部分或全额解除当期限制性股票的限售。依照激励对象对应考核年度个人年度绩效考核结果确定其解除限售比例, **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×个人层面归属比例。**

考核结果若为等级B及以上则可以解除限售当期100%份额, 若为等级C则可以解除限售当期50%份额, 若为等级D则取消当期解除限售份额。对应的可归属情况如下:

考核等级	A、B	C	D
个人归属比例	100%	50%	0

公司及子公司均为武器装备科研生产企业, 在本激励计划考核期2025年-2027年内发生生产安全事故情形的, 对激励对象的具体认定依据公司考核细则。

在本激励计划2025年-2027年考核期内受到党纪、政纪处分的, 对激励对象

的具体认定依据公司考核细则。

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，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核程序

(一)公司财务部依据相应年度经审计的业绩情况向董事会薪酬与考核委员会提交是否符合限售期公司业绩考核指标执行情况报告审核；

(二)公司其他职能部门依相应职能进行考核后，向董事会薪酬与考核委员会提交是否符合限售期公司相关考核指标执行情况报告审核；

(三)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考核的具体实施，并在此基础上形成综合考核结果提交董事会审议。

七、考核期间与次数

(一) 考核期间

本激励计划的考核年度为2025-2027年三个会计年度。

(二) 考核次数

2025-2027年三个会计年度分年度进行考核并解除限售，每个会计年度考核一次。

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，公司应当在考核结束后向被考核者通知考核结果。如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的5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。

(二)为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

(三)人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的领导下，负责考核的具体实施、考核结果的保存。考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为三年（或长期）。对于超过保存期限的文件与记录，可统一销毁。

九、附则

(一) 本办法由董事会负责制定、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) 本办法自公司股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

江西国科军工集团股份有限公司董事会

2024年7月16日