

河南省交通规划设计研究院股份有限公司

第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

（2022 年 8 月）

河南省交通规划设计研究院股份有限公司（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，充分调动尚不持有公司股权的高级管理人员及核心骨干员工的积极性，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，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，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了第一期限限制性股票激励计划。

为保证第一期限限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、《河南省交通规划设计研究院股份有限公司第一期限限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，保证公司第一期限限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥第一期限限制性股票激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现第一期限限制性股票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

本办法适用于参与公司第一期限限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公

司高级管理人员和优秀骨干员工。

四、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，并负责对核心管理人员等股权激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

业绩考核指标为：扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润增长率。

第一期限制性股票激励计划的解除限售考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为解除限售条件。

授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
授予的限制性股票 第一个解除限售期	以2019年扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润为基数，2020年扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润增长率不低于15%；
授予的限制性股票 第二个解除限售期	以2019年扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润为基数，2021年扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润增长率不低于30%；
授予的限制性股票 第三个解除限售期	以2019年营业收入或扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润为基数，2022年营业收入增长率不低于55%或扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润增长率不低于45%；

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

（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组织实施。以不同类型的人员设置不同的考核目标：

（1）经营人员年度经营目标完成情况达标的，则当期可解除限售的限制性股票可全部解除限售，否则按完成比例解除限售。

（2）部门有营收目标的行政正职，营收目标完成情况达标的，则当期可解除限售的限制性股票可全部解除限售，否则按完成比例解除限售。

（3）部门有营收目标的行政副职，个人考核为合格以上的，则当期可解除

限售的限制性股票中的 50%可以解除限售，否则该 50%不能解除限售。对于另外 50%，营收目标完成情况达标的，该 50%可全部解除限售，否则该 50%按完成比例解除限售。

（4）其他人员，年度考核合格的，则当期可解除限售的限制性股票可全部解除限售，否则不能解除限售。

激励对象当期不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

2、考核次数

第一期限制性股票激励计划的考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、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。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 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，并根据复核结果对考核结果进行修正。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室需保留绩效考核所有考核记录。

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，须考核记录员签字。

3、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董事会办公室负责统一销毁。

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）本办法经公司股东大会审议通过并自第一期限限制性股票激励计划生效后实施。

河南省交通规划设计研究院股份有限公司董事会

2022年8月12日