

河南中原高速公路股份有限公司

董事、高级管理人员经营业绩考核管理办法

（试行）

第一章 总则

第一条 为加强河南中原高速公路股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的经营业绩考核管理，建立科学有效的激励和约束机制，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》、《河南中原高速公路股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司《公司章程》规定的且在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员。领取津贴的独立董事以及不在公司领取薪酬的其他非独立董事不适用本办法。

第三条 经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）公正公平原则：确保考核过程公开透明，考核结果客观公正。

（二）依法依规原则：依照权责利统一的要求，确保考核工作规范开展。

（三）激励约束原则：将考核结果与薪酬分配紧密挂钩，坚持优绩优酬、劣绩劣酬。

第二章 考核组织机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事和高级管理人员的经营业绩考核方案，并监督实施。公司人力资源部配合董事会薪酬与考核委员会进行经营业绩考核的具体实施工作。

第三章 考核内容与指标

第五条 董事、高级管理人员经营业绩考核分为年度经营业绩考核和任期经营业绩考核。年度经营业绩考核以公历年度作为考核周期；任期经营业绩考核以三年为一个考核任期。

第六条 年度经营业绩考核指标与公司总体目标、年度重点工作任务、公司财务预算相衔接，强调“当年目标当年完成”。

第七条 任期经营业绩考核指标与公司中长期战略规划相衔接，侧重中长期的战略贡献、可持续发展能力和综合成果。

第八条 考核指标根据岗位职责和工作分工，按照定量与定性相结合、突出以定量为主确定董事、高级管理人员的考核内容与指标。

第九条 年度经营业绩考核指标：

（一）董事长年度经营业绩考核指标分为质量效益指标、重点工作指标和特性指标三大类。其中，质量效益指标反映公司的盈利能力、资产运营效率、管控能力、风险防控、持续发展等可量化的关键指标，权重为 50-70%；重点工作指

标是聚焦公司年度重点任务的指标，权重为 30%-50%（含）；特性指标是强化底线管理，围绕安全生产管理、环境保护管理等设置的加减分项。

（二）其他董事、高级管理人员年度经营业绩考核指标分为共性指标和个性指标。其中，共性指标权重为 60%，由量化指标和重点工作指标两部分组成，原则上应与公司经营业绩指标相对应；个性指标权重为 40%。

第十条 任期经营业绩考核指标：

（三）质量效益指标：侧重董事、高级管理人员任期内可持续发展能力与资本增值成效，权重为 70%。

（四）共性指标：为任期内各年度经营业绩考核结果的累加值，权重为 30%。

第十一条 经营业绩考核指标及权重实行动态调整机制，根据公司战略重点、董事、高级管理人员岗位职责和工作分工适时调整。

第四章 考核实施

第十二条 经营业绩考核通过董事会薪酬与考核委员会授权代表与董事、高级管理人员签订《经营业绩考核目标责任书》的方式实施。

第十三条 《经营业绩考核目标责任书》包含以下内容：

1. 双方单位名称、职务及姓名；
2. 考核内容、指标及权重；

3. 考核与奖惩措施；
4. 责任书变更、解除及终止条件；
5. 其他需约定事项。

第十四条 《经营业绩考核目标责任书》签订程序

考核期初，董事、高级管理人员按照要求将考核期内可量化的年度、任期目标建议值及说明材料报送至董事会薪酬与考核委员会；

董事会薪酬与考核委员会负责审核目标值，报送董事会审定后，制作责任书文本；

董事会薪酬与考核委员会授权代表与董事、高级管理人员签订《经营业绩考核目标责任书》。

第十五条 目标调整：

（一）目标责任书签订后，原则上不予调整。若因岗位调动、工作分工调整等原因导致考核目标严重偏离时，董事、高级管理人员可向董事会薪酬与考核委员会提出书面调整申请，经同意后实施调整。

（二）如公司经营环境等外界条件发生重大变化，董事会薪酬与考核委员会可适当调整董事、高级管理人员工作计划和目标，重新签订《经营业绩考核目标责任书》。

第十六条 考核方式：

考核工作采取“自评与董事会薪酬与考核委员会评审结合、定量分析与定性评价并重”的方式进行。考核期末，董

事、高级管理人员对照经营业绩考核目标责任书编制经营业绩考核自评报告，定量指标数据根据公司第三方审计意见，重点工作事项由董事会薪酬与考核委员会出具审核意见；董事会薪酬与考核委员会牵头组建考核组，依据公司统一制定的考核指标体系进行评审。

第十七条 董事会薪酬与考核委员会综合企业自评、数据核验、定性评价及第三方评估结果、难度系数，汇总评审结果，报送董事会审定。

第十八条 在董事会或董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第十九条 董事、高级管理人员对经营业绩考核结果有异议的，可在收到考核结果通知后五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会应在收到申诉后十个工作日内给予答复。

第五章 考核结果及应用

第二十条 董事、高级管理人员经营业绩考核结果将作为企业负责人任期激励收入的重要依据，详见公司《董事、高级管理人员薪酬管理办法（试行）》。

第二十一条 建立考核容错机制，鼓励探索创新。董事、高级管理人员承担公司重大科技创新、管理创新、前瞻性战略布局等任务中，因客观因素导致短期个人经营业绩波动的，经董事会薪酬与考核委员会认定后，在考核中不予负向评价；

对主动承担公司创新试点任务的董事、高级管理人员，可适当放宽短期考核指标要求，重点考核长期创新成效。

第六章 监督与管理

第二十二条 董事会薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员经营业绩考核目标完成情况实施过程监测和管控。对目标完成偏离较大的人员进行约谈提醒。

第二十三条 对承担重大专项任务取得突出成绩的董事、高级管理人员，给予年度经营业绩考核加分或提升考核等级奖励。

第二十四条 董事、高级管理人员违反国家法律法规，导致重大决策失误、重大生产安全责任事故、重大环境污染责任事故、重大违纪和法律纠纷案件，给企业造成重大不良影响或者国有资产损失的，根据情节轻重将考核结果降为合格或不合格。

第七章 附则

第二十五条 本办法如与国家、河南省有关法律、法规、规章相抵触的，从其规定。

第二十六条 本办法由公司董事会负责解释。

第二十七条 本办法自股东会审议通过之日起施行。