

河南通达电缆股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了进一步完善河南通达电缆股份有限公司（以下简称“公司”）法人治理结构和薪酬体系，建立有效的激励与约束机制，公司制定了《〈2020 年限制性股票激励计划（草案）〉》，拟授予激励对象限制性股票，为保证限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制订本考核管理办法。

第一条 考核目的

为完善法人治理结构和薪酬体系，建立有效的激励与约束机制，平衡公司短期目标与长期目标，建立股东与经理团队之间的利益共享与约束机制，引导管理层关注公司股票在资本市场的表现，促进公司员工利益与公司长远利益的趋同，提高公司凝聚力，有效吸引与保留优秀管理人才和业务骨干，倡导价值创造为导向的绩效文化，鼓励并奖励业务创新和变革精神，增强公司的竞争力，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的要求进行评价，以实现股权激励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。

第三条 考核范围

激励计划的激励对象，适用于公司董事、高级管理人员、经营管理骨干和核心技术（业务）人员，包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、公司各部门负责人以及子公司及其他经营考核单位负责人、经营管理骨干和核心技术（业务）人员。

第四条 考核机构及执行机构

一、董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作，应在本次股权激励计划期间每年度组织综合考核评价一次；

二、公司人力资源部在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薪酬与考核委员会；

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搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；

四、董事会负责本办法的审批。

第五条 考核指标、考核方法及考核标准

本计划首次授予的限制性股票的考核年度为 2021-2022 两个会计年度；预留部分考核年度与首次授予部分一致。每个会计年度考核一次，以绩效考核结果作为激励对象获授的限制性股票解除限售的依据。

一、上市公司母公司层面业绩考核要求

上市公司母公司主营电线电缆生产、销售，对该电线电缆业务板块的考核，即上市公司母公司层面业绩考核以 2019 年上市公司母公司营业收入为业绩基数，对每个考核年度相比业绩基数的营业收入增长率进行考核。上市公司母公司层面业绩考核要求仅适用于本激励计划中在上市公司任职的激励对象。

本计划首次授予的限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	上市公司母公司营业收入相对于 2019 年的增长率
首次授予限制性股票第一个解除限售期	2021 年	30%
首次授予限制性股票第二个解除限售期	2022 年	50%

注：上述指标均以上市公司经审计的母公司报表数据为准。

预留部分业绩考核与首次授予部分一致。

若上市公司母公司未达到上述业绩考核目标，则在上市公司任职的激励对象考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，对应的限制性股票由公司授予价格回购注销。

二、子公司层面业绩考核要求

上市公司全资子公司成都航飞主要从事航空零部件的加工制造服务，对该航空业务板块的考核，即子公司成都航飞层面业绩考核以成都航飞 2019 年净利润

为业绩基数，对每个考核年度相比业绩基数的净利润增长率进行考核。子公司成都航飞层面业绩考核指标仅适用于本激励计划中在子公司成都航飞任职的激励对象。

本计划首次授予的限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	子公司成都航飞净利润相对于 2019 年的增长率
首次授予限制性股票第一个解除限售期	2021 年	180%
首次授予限制性股票第二个解除限售期	2022 年	230%

注：上述指标均以成都航飞经审计的财务报表数据为准。

预留部分业绩考核与首次授予部分一致。

若子公司成都航飞未达到上述业绩考核目标，则在成都航飞任职的激励对象考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，对应的限制性股票由公司授予价格回购注销。

三、公司依据《考核办法》对每期激励对象的上一年度个人绩效进行综合考评。激励对象可解除限售限制性股票数量与其上一年度绩效评价结果挂钩，具体如下：

上一年度个人绩效评价结果	A	B	C	D	E
可解除限售比例	100%	90%	80%	70%	0

四、指标应用

激励对象上一年度考核达标后才具备限制性股票的解锁条件，否则其相对应解锁期所获授的但尚未解锁的限制性股票由公司回购注销。

对于在上市公司任职的激励对象，其个人当期实际归属的数量=授予时个人当期初始计划解除限售数量×上市公司层面的归属比例×个人层面归属比例（根据个人层面绩效考核确定）。

对于在子公司成都航飞任职的激励对象，其个人当期实际归属的数量=授予时个人当期初始计划解除限售数量×子公司层面的归属比例×个人层面归属比例（根据个人层面绩效考核确定）。

第六条 考核程序

一、考核流程

每一考核年度由公司制定被激励对象年度工作业绩目标，报薪酬与考核委员会审核备案。

二、考核工作组织

人力资源部负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，汇总数据，保存结果，形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

三、工作目标调整

根据公司实际情况的变化和工作的需要，若需调整年初制定的年度工作目标计划，应及时报薪酬与考核委员会备案。

第七条 考核结果的反馈及应用

一、考核结果的修正

考核结束后，公司薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

1、额外加分

考核期间考核对象有实现效果明显的业务与技术重大创新、高效完成对公司发展具有战略性意义的重要工作或获得重大创新奖项或重要专利等情况的，经薪酬与考核委员会确认，可获得额外加分，加分数值一般不超过 10 分。

2、重大失误和违纪减分

考核期间考核对象本人或其直接下属发生重大差错或失误，使公司声誉受损或给公司造成较大经济损失或有重大违规违纪行为的，经薪酬与考核委员会确认，应予减分，减分数值一般不超过 10 分，直接责任减分数值为 5-10 分，间接责任减分数值为 1-5 分。

二、考核结果的反馈

每次考核结束后，由薪酬与考核委员会出具《绩效考核结果及评估意见》反馈至被考核对象本人。

三、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，本股权激励计划结束五年后由人力资源部负责统一销毁。

四、考核结果的申诉

被考核者如对考核结果有异议，可以向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

五、考核结果的应用

依据本办法获得的《绩效考核结果及评估意见》将作为确定激励对象是否满足解锁条件的依据。

第八条 附则

本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、解释及修改，自董事会审议通过之日起开始实施。

河南通达电缆股份有限公司董事会

2020年12月15日