

安徽省交通规划设计研究总院股份有限公司

A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证《安徽省交通规划设计研究总院股份有限公司 A 股限制性股票激励计划》（草案）（以下简称“本激励计划”或“本计划”）的顺利实施，确保限制性股票授予与解除限售切合公司的实际管理需要，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，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》）、《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）（以下简称《试行办法》）、《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）（以下简称《规范通知》）、《省国资委关于做好省属企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》（皖国资改革〔2020〕37号）（以下简称《37号文》）、《上市公司股权激励管理办法》（证监会148号令）（以下简称《管理办法》）等有关法律及其他有关法律、法规、规范性文件和《安徽省交通规划设计研究总院股份有限公司公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，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、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司专业管理、核心技术和业务人才，充分调动其积极性和创造性，提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，促进公司业绩稳步提升，进而实现公司的可持续发展和为股东带来更高效更持续的回报。

二、考核原则

（一）考核制度及方法公开化，考核过程程序化、规范化。

（二）考核指标尽可能量化，并应明确界定该项指标的定义及衡量方法；对于难以量化的行为指标，应通过结果描述、关键事件记录方式进行客观评价。

（三）考核指标及考核结果必须与被考核人沟通确认，被考核人对考核结果存在异议时，可向本单位或上一级主管单位绩效考核组织部门反馈。

（四）限制性股票计划的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合的原则。

三、考核范围

本办法的考核范围为本激励计划确定的激励对象，包括：

- （一）公司党委委员、董事、高级管理人员；
- （二）公司其他核心管理、技术、业务骨干人员。

四、考核组织职责权限

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- （二）公司人力资源部、财务部及董事会办公室等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- （三）公司人力资源部、财务部及董事会办公室负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。
- （四）公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议，其中，公司党委委员、董事、高级管理人员的考核结果应提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

1. 授予业绩条件

本激励计划无分期实施安排，不设置授予环节的业绩考核条件。

2. 解除限售业绩条件

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期的3个相应会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

（1）本激励计划授予的限制性股票解除限售业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	2022年净资产收益率不低于13.74%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均业绩水平；以2020年为基数，2022年的净利润复合增长率不低于8.20%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均业绩水平；2022年应收账款周转率不低于2次。
第二个解除限售期	2023年净资产收益率不低于13.74%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均业绩水平；以2020年为基数，2023年的净利润复合增长率不低于8.20%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均业绩水平；2023年应收账款周转率不低于2次。
第三个解除限售期	2024年净资产收益率不低于13.74%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均业绩水平；以2020年为基数，2024年的净利润复合增长率不低于8.20%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均业绩水平；2024年应收账款周转率不低于2次。

注：①上述净资产收益率指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的平均净资产收益率，净利润指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，下同。

②上述财务指标均以公司当年度审计并公告的财务报告为准。公司董事会也可根据公司战略、市场环境等因素，对本激励计划业绩指标和水平进行调整，但相应调整需报省国资委备案。在本激励计划有效期内，若公司当年因融资实施发行股票或发行股份收购资产的行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入当年及次年的考核计算范围。

（2）同行业及对标企业选取

设计总院属于证监会行业分类“科学研究与技术服务业--专业技术服务业”行业，以及wind行业分类“工业--商业和专业服务--专业服务--调查和咨询服务”行业，按照上述行业分类剔除重复样本作为本激励计划同行业业绩考核的企业范围。另外，从中筛选主营业务范围与设计总院相应业务领域的经营范围高度重合、具有可比性、规模适当的企业作为对标样本。

按照以上标准选取 17 家 A 股上市公司作为对标企业，具体如下：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
002949. SZ	华阳国际	300284. SZ	苏交科
003013. SZ	地铁设计	603909. SH	合诚股份
603458. SH	勘设股份	300500. SZ	启迪设计
300732. SZ	设研院	600629. SH	华建集团
002883. SZ	中设股份	603126. SH	中材节能
300564. SZ	筑博设计	688509. SH	正元地信
300675. SZ	建科院	300635. SZ	中达安
300826. SZ	测绘股份	300668. SZ	杰恩设计
300492. SZ	华图山鼎	/	/

对标企业在权益授予后的考核期内原则上不调整，若在年度考核过程中，上述对标企业发生企业退市、主营业务发生重大变化、发生重大资产重组等特殊原因导致经营业绩发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，导致不再具备可比性，则由公司董事会年终考核时剔除或更换样本。在本激励计划有效期内，若上述对标企业存在发行股份收购资产的行为，则应剔除该收购行为对对标企业相关指标计算值产生的影响。

（二）激励对象个人层面考核

激励对象按照公司现行绩效考核相关管理办法分年进行考核，根据员工个人的绩效考核结果确定个人当年实际解除限售额度，可解除限售系数如下：

绩效考核结果		可解除限售系数
公司党委委员、董事、高级管理人员	公司其他核心管理、技术、业务骨干人员	
优秀、称职	A、B、C	1.0
基本称职	D	0.8
不称职	E	0

个人当年实际解除限售额度=个人可解除限售系数×个人当年计划解除限售额度。

若因公司层面业绩考核或个人层面绩效考核未满足设定的解除限售业绩目标导致当期解除限售条件未成就的，当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司回购，回购价不高于授予价格与股票市价的较低者（股票市价为董事会审议回购事项前1个交易日公司标的股票交易均价）。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为2022年、2023年、2024年三个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

七、考核程序

（一）公司人力资源部、财务部及董事会办公室等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告；

（二）公司人力资源部、财务部及董事会办公室等相关部门将激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议；

（三）公司党委委员、董事、高级管理人员的考核结果应提交董事会审议并由董事会做出决议，利益相关的董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

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五个工作日内向被考核者通知考核结果。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五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。

（三）考核结果作为限制性股票授予及解除限售的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录；

(二) 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；

(三) 绩效考核结果作为保密资料归档案保存，且至少保存三年。

十、附则

(一) 本办法由董事会负责制定、解释及修订。

(二) 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

安徽省交通规划设计研究总院股份有限公司

董事会

2022年1月