

河北华通线缆集团股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

河北华通线缆集团股份有限公司（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，充分调动公司骨干员工的积极性，将股东利益、公司利益和骨干员工利益有效结合，使各方共同关注公司的长远发展，助推公司战略目标落地，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，制定了《河北华通线缆集团股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《河北华通线缆集团股份有限公司公司章程》和本激励计划的相关规定，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，建立和完善公司激励约束机制，保证本次激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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、公平的原则，严格按照本办法进行评价，以实现股权激励计划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。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象。具体包括公司（含子公司）董事、高级管理人员及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构及职责

(一) 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核本激励计划的组织、实施工作。

(二) 公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并接受公司内审部门监督；同时负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、绩效考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

1、本激励计划特别授予部分的限制性股票的解除限售考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。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
限制性股票 第一个解除限售期	公司需要满足以下两个条件之一： (1) 以 2019-2021 年营业收入均值为基数，2022 年营业收入增长率不低于 32.00%； (2) 以 2021 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 16.02%。
限制性股票 第二个解除限售期	公司需要满足以下两个条件之一： (1) 以 2019-2021 年营业收入均值为基数，2022、2023 年两年营业收入累计值的平均值增长率不低于 34.50%； (2) 以 2021 年净利润为基数，2022、2023 年两年净利润累计值的平均值增长率不低于 19.08%。

说明：(1) 上述业绩基数中“营业收入”、“净利润”以 2019-2021 年年报披露的“营业收入”、2021 年年报披露的“扣非后归属于上市公司股东的净利润”的数据为准。

(2) 上述 2022 年、2023 年“净利润”以“扣非后归属于上市公司股东的净利润”作为计算依据，且需要剔除本次及其他全部在有效期内的股权激励计划产生的股份支付费用的影响。

(3) 2022、2023 年两年营业收入累计值的平均值=(2022 年营业收入+2023 年营业收入)/2；2022、2023 年两年净利润累计值的平均值=(2022 年净利润+2023 年净利润)/2。

2、本激励计划非特别授予部分的限制性股票的解除限售考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。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
限制性股票 第一个解除限售期	公司需要满足以下两个条件之一： （1）以 2019-2021 年营业收入均值为基数，2022 年营业收入增长率不低于 32.00%； （2）以 2021 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 16.02%。
限制性股票 第二个解除限售期	公司需要满足以下两个条件之一： （1）以 2019-2021 年营业收入均值为基数，2022、2023 年两年营业收入累计值的平均值增长率不低于 34.50%； （2）以 2021 年净利润为基数，2022、2023 年两年净利润累计值的平均值增长率不低于 19.08%。
限制性股票 第三个解除限售期	公司需要满足以下两个条件之一： （1）以 2019-2021 年营业收入均值为基数，2022、2023、2024 年三年营业收入累计值的平均值增长率不低于 37.00%； （2）以 2021 年净利润为基数，2022、2023、2024 年三年净利润累计值的平均值增长率不低于 22.54%。

说明：（1）上述业绩基数中“营业收入”、“净利润”以 2019-2021 年年报披露的“营业收入”、2021 年年报披露的“扣非后归属于上市公司股东的净利润”的数据为准。

（2）上述 2022 年-2024 年“净利润”以“扣非后归属于上市公司股东的净利润”作为计算依据，且需要剔除本次及其他全部在有效期内的股权激励计划产生的股份支付费用的影响。

（3）2022、2023 年两年营业收入累计值的平均值=（2022 年营业收入+2023 年营业收入）/2；2022、2023 年两年净利润累计值的平均值=（2022 年净利润+2023 年净利润）/2。

（4）2022、2023、2024 年三年营业收入累计值的平均值=（2022 年营业收入+2023 年营业收入+2024 年营业收入）/3；2022、2023、2024 年三年净利润累计值的平均值=（2022 年净利润+2023 年净利润+2024 年净利润）/3。

（三）个人层面绩效考核要求

公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其解除限售比例，若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面标准系数×个人

当年计划解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）和不合格（D）四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售比例：

评价标准	优秀(A)	良好(B)	合格(C)	不合格(D)
标准系数	1.0		0.8	0.0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例解除限售当期的限制性股票；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，限制性股票由公司按照授予价格进行回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

特别授予部分考核年度为 2022 年、2023 年；非特别授予部分考核年度为 2022 年、2023 年、2024 年。

（二）考核次数

本激励计划实施期间每年度一次。

七、考核程序

（一）公司人力资源部、财务部等相关部门在董事会薪酬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并保存。

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬委员会审议，并由其做出决议。

八、考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬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。

（二）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后五个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的五个工作日内，向薪酬委员会提出书面申诉，薪酬委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。对经董事会薪酬委员会复核后确定的最终考核结果或等级，被考核对象不得再有异议。

（三）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为五年，保存期结束后由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、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、本激励计划相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。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）本办法自股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

河北华通线缆集团股份有限公司董事会

2022年8月30日