

## 浙江华洋赛车股份有限公司 股权激励计划实施考核管理办法公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 2024年股权激励计划实施考核管理办法

为保证股权激励计划的顺利实施，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》《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则（试行）》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《浙江华洋赛车股份有限公司章程》的相关规定，并结合实际情况，特制定本办法。

#### 一、考核目的

为加强股权激励计划执行的计划性和有效性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，为本次激励计划的执行提供评价依据；保证公司股权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，从而提高管理绩效及公司整体业绩，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2024年股权激励计划（以下称“本激励计划”）的所有激励对象。

#### 四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司财务部、人力资源部等相关部门组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(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收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，人力资源部负责具体实施考核工作。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

#### 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的解除限售对应考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

首次授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	公司业绩考核目标	公司层面解除限售比例
第一个解除限售期	2024	2024年度营业收入相较2023年实现增长	若公司完成当年度业绩考核目标的100%（含）以上，则公司层面解限售比例为100%；若公司未完成当年度业绩考核目标的100%（不含）以下的，则公司层面解除限售比例为0%。
第二个解除限售期	2025	2025年度营收收入较2024年度增长率不低于10%，或2025年度营业收入较2023年度年均复合增长率不低于10%。	
第三个解除限售期	2026	2026年度营业收入较2025年度增长率不低于10%，或2026年度营业收入较2023年度年均复合增长率不低于10%。	

注：1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准。

2、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若公司未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销，不得递延至下期解除限售。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。公司将依据

本实施考核管理办法，依照不同激励对象的岗位职责及表现情况对激励对象在各期解除限售考核年度内进行综合考核，激励对象的绩效考核结果划分为A、B、C、D四个档次，届时依照激励对象的绩效考核结果确定其当期解除限售的比例。个人绩效考核结果与个人层面解除限售比例对照关系如下表所示：

考核评分（F）	F≥95	95>F≥85	85>F≥75	F<75
个人绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%	100%	100%	0%

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售的额度×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象因个人绩效考核不达标而不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划考核期间为2024-2026年三个会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划首次授予限制性股票的解除限售对应考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、解除限售

董事会根据绩效考核报告，确定被激励对象是否符合解除限售条件及其当年实际解除限售的限制性股票数量。

绩效考核结果将作为限制性股票解除限售的依据。

## 八、考核办法和程序

（一）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。

（二）在每个会计年度，依据股权激励计划解除限售条件，由人力资源部制定相关年度的个人绩效目标；会计年度结束时，由人力资源部负责对年度考核结果进行核查、分析并保存考核结果，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。

(三) 董事会根据考核报告, 确定被激励对象限制性股票可解除限售的资格及数量。

## 九、考核结果的管理

### (一) 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, 员工直接主管部门应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、被考核对象如对自己的考核结果有异议, 首先应通过双方的沟通来解决。如无法沟通解决, 被考核对象可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需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

### (二) 考核结果归档

1、考核结束后, 考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性, 绩效记录不允许涂改, 若需要修改或重新记录, 须由当事人签字。

## 十、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 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。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

浙江华洋赛车股份有限公司

董事会

2024年7月23日