

# 浙江交通科技股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江交通科技股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”或“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高层管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

### 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，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，包括公司董事、高层管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

### 四、考核机构

- 1.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。
- 2.公司人力资源部门、财务管理部门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，保存考核结果，并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。

### 五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

#### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在 2025-2027 年的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本计划首次及预留授予的限制性股票解除限售业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期           | 业绩考核目标   |
|-----------------|--|
| 首次及预留授予第一个解除限售期 | 以2021年-2023年的扣非归母净利润平均值11.76亿元为基数，公司2025年扣非归母净利润增长率不低于17%，且不低于对标企业75分位值或行业平均值；2025年净资产收益率不低于8.8%，且不低于对标企业75分位值或行业平均值；2025年资产负债率不高于80%。 |
| 首次及预留授予第二个解除限售期 | 以2021年-2023年的扣非归母净利润平均值11.76亿元为基数，公司2026年扣非归母净利润增长率不低于28%，且不低于对标企业75分位值或行业平均值；2026年净资产收益率不低于9.0%，且不低于对标企业75分位值或行业平均值；2026年资产负债率不高于80%。 |
| 首次及预留授予第三个解除限售期 | 以2021年-2023年的扣非归母净利润平均值11.76亿元为基数，公司2027年扣非归母净利润增长率不低于40%，且不低于对标企业75分位值或行业平均值；2027年净资产收益率不低于9.1%，且不低于对标企业75分位值或行业平均值；2027年资产负债率不高于80%。 |

注：1.上述“扣非归母净利润”指扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润且剔除股份支付费用的影响。

2.上述“净资产收益率”指扣除非经常性损益后加权平均净资产收益率，该指标的计算以激励成本摊销前的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

3.在年度考核过程中对标企业若出现主营业务发生重大变化、对营业收入和净利润影响较大的资产出售或收购、重大资产重组或出现偏离幅度过大的样本极值等情况，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

4.自业绩考核基年次年至激励计划实施完毕期间，在计算净资产收益率时，若公司发生股权融资、发行股份收购资产、可转债转股等行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入考核计算范围，并剔除公司持有资产因公允价值计量方法变更对净资产的影响。

## （二）激励对象个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度进行综合考评打分。具体方法如下：

1.公司董事、高层管理人员的个人层面考核结合任期制与契约化考核结果确定个人绩效评价结果,即个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×标准系数,标准系数根据激励对象个人绩效评价结果确定。具体适用的激励对象包括浙江交科董事长、总经理、党委副书记、纪委书记、副总经理、工会主席、财务负责人、董事会秘书以及下属子公司浙江交工集团股份有限公司董事长、总经理、党委副书记、纪委书记、副总经理、工会主席。激励对象的绩效评价结果划分为A、B、C三个档次。

| 考评等级 | A（优秀及称职） | B（基本称职） | C（不称职） |
|------|----------|---------|--------|
| 标准系数 | 1.0      | 0.8     | 0      |

2.除公司董事、高层管理人员外,其他激励对象的个人层面考核根据个人绩效评价结果确定,即个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×标准系数,标准系数根据激励对象个人绩效评价结果确定。激励对象的绩效评价结果划分为A、B、C三个档次。

| 考评等级 | A（优秀及称职） | B（基本称职） | C（不称职） |
|------|----------|---------|--------|
| 标准系数 | 1.0      | 0.8     | 0      |

绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。当年度激励对象由于公司层面业绩考核未达标或个人层面绩效考核未达标导致当期不可解除限售的限制性股票不得递延至下期解除限售,由公司按照授予价格与回购时公司股票市场价格的孰低值(市场价格为董事会审议回购事项前一个交易日公司标的股票交易均价)进行回购注销。

## 六、考核期间与次数

### 1.考核期间

限制性股票的解除限售考核年度分别为2025年、2026年、2027年。

### 2.考核次数

限制性股票激励计划实施期间按照考核年度每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源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，保存考核结果，并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。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核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。

### （二）考核结果归档

- 1.考核结束后，人力资源部门须保留绩效考核所有考核结论。
- 2.为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需修改或重新记录，须当事人签字确认。
- 3.绩效考核结果作为保密资料归档保存。

## 九、附则

1.本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

2.本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

浙江交通科技股份有限公司董事会

2024年12月24日