

浙江华铁应急设备科技股份有限公司

2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法

浙江华铁应急设备科技股份有限公司（以下简称“公司”）为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，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，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，公司制订了《浙江华铁应急设备科技股份有限公司 2024 年股票期权激励计划（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，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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括在公司（含子公司）任职的核心技术/业务人员。不含公司独立董事、监事、单独或合计持有公司

5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和组织对激励对象的考核工作；

(二) 公司人力资源部门负责具体实施考核工作，负责向薪酬委员会的报告工作；

(三) 公司人力资源部门、财务管理部门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，公司内审部门监督；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否行权将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 2024 年至 2025 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划授予的股票期权的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核目标	
第一个行权期	公司需满足下列条件之一： (1) 以 2023 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 35%； (2) 以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 30%。	
第二个行权期	公司需满足下列条件之一： (1) 以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 82.25%； (2) 以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 69%。	
考核指标	业绩完成情况	公司层面行权系数 (X)
营业收入实际完成比例 (A) 或	当 A 或 B ≥ 100%	X=100%
	当 A ≥ B 且 100% > A ≥ 80%	X=90% + (A-80%) / 20% × 10%

净利润实际完成比例 (B)	当 $B > A$ 且 $100\% > B \geq 80\%$	$X = 90\% + (B - 80\%) / 20\% \times 10\%$
	当 $A < 80\%$ 且 $B < 80\%$	$X = 0\%$

注：1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；

2、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次及其它员工激励计划在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

3、营业收入实际完成比例(A) = 考核年度营业收入实际增长率/考核目标增长率，净利润实际完成比例(B) = 考核年度净利润实际增长率/考核目标增长率。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。根据公司层面业绩完成情况确认公司层面行权系数(X)，激励对象当期计划行权的股票期权因公司层面业绩考核原因不能行权或不能完全行权的，则该部分股票期权由公司注销。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”、“E”五个等级。

考核等级	A	B	C	D	E
个人层面行权系数(Y)	100%	90%	80%	50%	0%

个人当年可行权额度 = 个人当年计划行权额度 × 公司层面行权系数(X) × 个人层面行权系数(Y)。激励对象当期未能行权的股票期权由公司注销。

第六条 考核程序

公司人力资源部门在薪酬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委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2024 年至 2025 年两个会计年度，公司层面的业绩考核与个人层面的绩效考核每年考核一次。

第八条 考核结果管理

(一) 考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬委员会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、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部门应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

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、绩效考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由薪酬委员会负责制订、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。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、规范性文件等存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、规范性文件等规定为准。

（三）本办法自公司股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

浙江华铁应急设备科技股份有限公司董事会

二〇二四年四月三日