

# 江苏通行宝智慧交通科技股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划考核管理办法

### 第一章 总则

#### 第一条 目的

为保证江苏通行宝智慧交通科技股份有限公司（以下简称“公司”）股权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（含“全资子公司”）董事、高级管理人员以及对公司经营业绩、持续发展和重点项目有直接影响的关键岗位核心人才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。

#### 第二条 基本原则

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。

#### 第三条 适用范围

本办法适用于参与公司 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本计划”或“激励计划”）的所有激励对象。

### 第二章 管理机构

#### 第四条 决策机构

董事会是公司限制性股票激励计划的考核管理领导机构，负责对考核管理提出具体要求，审批公司整体考核指标选取及目标值设定，参与激励计划人员考核方案。

#### 第五条 组织机构

董事会薪酬与考核委员会是考核管理的组织机构，负责拟定考核管理方案，组织推进考核管理工作，并负责对参与公司 2024 年限制性股票激励计划的所有激励对象

进行考核。

#### 第六条 实施机构

公司人力资源部、财务管理部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。

### 第三章 考核指标及标准

第七条 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。

#### 第八条 公司层面业绩考核

##### （一）公司层面解除限售业绩考核目标

本计划授予的限制性股票，对应的考核年度为 2024-2026 年，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。具体业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	1、以 2023 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 13.5%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值； 2、2024 年每股收益不低于 0.50 元，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值； 3、2024 年现金分红占当年可分配利润的比例不低于 50%。
第二个解除限售期	1、以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 30%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值； 2、2025 年每股收益不低于 0.56 元，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值； 3、2025 年现金分红占当年可分配利润的比例不低于 50%。
第三个解除限售期	1、以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 50%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值； 2、2026 年每股收益不低于 0.63 元，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值； 3、2026 年现金分红占当年可分配利润的比例不低于 50%。

注：（1）以上“营业收入”指经审计的上市公司营业收入（合并报表口径）。

（2）上述“每股收益”指标计算以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润和公司的总股本作为计算依据，并剔除本次及其它激励计划股份支付费用的影响；在本激励计划草案公告之后，若公司发生资本公积转

增股本、派发股票红利、增发、配股、可转债转股等行为，计算每股收益时，所涉及的公司股本总数不作调整，以董事会审议本激励计划草案时公司的总股本为准。

(3) 同行业公司按照证监会“软件和信息技术服务业”标准划分，在本计划有效期内，若同行业样本或对标企业样本中业务发生重大变化或由于收并购、进行重大资产重组等导致数据不可比时，相关样本数据将不计入统计，业绩指标的具体核算口径由股东大会授权董事会确定。在本计划有效期内，同行业企业或对标企业若出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在考核时剔除。

(4) 若本计划有效期内，由于政策/外部环境发生较大变化，或企业响应国家政策号召而实施相应战略举措，对公司经营产生重大影响或出现其他严重影响公司业绩的情形，公司董事会认为有必要的，可对上述业绩指标的影响因素进行剔除或对上述指标进行调整，相应调整需经股东大会审议通过。

## (二) 解除限售考核对标企业的选取

基于业务相关、具有可比性的原则，选取了 28 家对标企业，其中包括公司招股说明书中提及的 6 家对标企业及“软件和信息技术服务业”选取的 22 家 A 股上市公司，且对标企业不含 ST 企业。具体如下：

序号	证券代码	证券简称	序号	证券代码	证券简称
1	002298.SZ	中电兴发	15	000997.SZ	新大陆
2	002331.SZ	皖通科技	16	002212.SZ	天融信
3	002373.SZ	千方科技	17	002609.SZ	捷顺科技
4	002401.SZ	中远海科	18	300609.SZ	汇纳科技
5	300020.SZ	银江技术	19	300559.SZ	佳发教育
6	300212.SZ	易华录	20	600728.SH	佳都科技
7	873806.BJ	云星宇	21	688327.SH	云从科技
8	603869.SH	新智认知	22	835508.BJ	殷图网联
9	688038.SH	中科通达	23	300663.SZ	科蓝软件
10	688619.SH	罗普特	24	002093.SZ	国脉科技
11	837748.BJ	路桥信息	25	300044.SZ	赛为智能
12	300462.SZ	华铭智能	26	300300.SZ	海峡创新
13	002869.SZ	金溢科技	27	300469.SZ	信息发展
14	300552.SZ	万集科技	28	600410.SH	华胜天成

在本计划有效期内，若同行业样本或对标企业样本中业务发生重大变化或由于收并购、进行重大资产重组等导致数据不可比时，相关样本数据将不计入统计；业绩指标的具体核算口径由股东大会授权董事会确定。在本计划有效期内，同行业企业或对标企业若出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在考核时剔除。

若某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，公司将按本计划予以回购注销，回购价格为授予价格和回购时股票市

场价格（审议回购的董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值。

#### 第九条 激励对象个人层面绩效考核

根据激励对象所处岗位的不同性质设置相应的考核目标及考核办法，实施差异化考核。

##### （一）公司内部董事、公司及其全资子公司的高级管理人员

根据公司及全资子公司对高级管理人员任期制契约化考核规定，内部董事、公司及其全资子公司的高级管理人员年度考核包括经营业绩、重点工作、风险控制、创新工作、重大专项工作、安全工作等，根据年度各项指标完成情况进行评分，形成年度考核结果。

##### （二）公司管理骨干、技术骨干、业务骨干、技能人才

根据公司《员工绩效管理办法》制度规定，以业务条线专项考核办法作为补充，对管理骨干、技术骨干、业务骨干和技能人才实施年度考核。

考核指标根据岗位不同差异化设置，包括业绩指标、重点工作、工作协同、风险控制、安全生产、温馨服务等方面。对管理骨干，重点考核岗位职责及年度工作任务完成情况，以定量为主，定性定量考核相结合；对技术骨干，重点考核项目研发和技术创新；对市场骨干，重点考核业绩量化指标的完成情况，以定量考核为主；对技能人才重点，重点考核工作质效、工作纪律等。根据年度各项指标完成情况进行评分，形成年度考核结果。

##### （三）全资子公司的管理骨干、技术骨干、业务骨干

根据子公司员工绩效管理办法相关考核制度规定，对管理骨干、技术骨干、业务骨干实施年度考核，考核指标根据岗位不同差异化设置，主要包括月度绩效值、胜任力评价、民主评议、年度工作完成情况等方面。根据各项指标完成情况进行年度综合考核评价，形成年度考核结果。

## 第四章 考核等级及应用

第十条 员工绩效考核等级一般分为四个等级：优秀、良好、合格、不合格，各等级对应分值依据岗位考核规则不同而有所区别，其中考核优秀比例不超过总人数的

30%。

#### 第十一条 考核结果的应用

激励对象可解除限售限制性股票数量与其考核年度个人绩效考核结果挂钩，当公司层面业绩考核达标后，个人当年实际可解除限售数量=个人层面解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。具体如下：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%		70%	0%

因激励对象个人绩效考核原因其当期全部或部分限制性股票未能解除限售的，公司将按本激励计划予以回购注销，回购价格为授予价格和回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值。

## 第五章 考核程序

#### 第十二条 考核年度与频次

解除限售考核的年度分别为2024-2026年三个会计年度。本次激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次，个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

#### 第十三条 考核流程

公司人力资源部与财务管理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，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。

## 第六章 其他

#### 第十四条 考核结果管理

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

##### （一）考核申诉

员工对本期绩效考核结果有不同意见，可以在知晓考核结果的15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。

(二) 考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期5年。

第十五条 解释

本办法由公司董事会负责制订、解释及修订，具体解释工作由人力资源部承担。

第十六条 实施

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。

江苏通行宝智慧交通科技股份有限公司

董事会

2024年3月30日