

四川省自贡运输机械集团股份有限公司

2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

四川省自贡运输机械集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立和完善公司长效激励及约束机制，增强公司凝聚力，共享公司发展成果，吸引和留住优秀人才，激发公司管理团队和业务骨干的工作热情，有效地将股东利益、公司发展和核心团队个人利益相结合，在充分保障股东利益和公司利益的前提下，公司按照激励与贡献挂钩的原则，公司拟实施 2025 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）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。

（二）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。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划在行权期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核，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行权条件之一。

各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2025 年	以公司 2024 年净利润（1.57 亿元）为基数，2025 年净利润累计值增长率不低于 50%。
第二个行权期	2026 年	以公司 2024 年净利润（1.57 亿元）为基数，2025-2026 年两年净利润累计值增长率不低于 275.00%。
第三个行权期	2027 年	以公司 2024 年净利润（1.57 亿元）为基数，2025-2027 年三年净利润累计值增长率不低于 567.50%。

注：1、上述考核年度的“净利润”均以合并报表所载数据为计算依据。
2、考核的净利润累计值增长率计算过程如下：
（1）2025 年净利润累计值增长率=（2025 年净利润-2024 年净利润）/2024 年净利润*100%；
（2）2025-2026 年净利润累计值增长率=（2025 年净利润+2026 年净利润-2024 年净利润）/2024 年净利润*100%；
（3）2025-2027 年净利润累计值增长率=（2025 年净利润+2026 年净利润+2027 年净利润-2024 年净利润）/2024 年净利润*100%。
3、上述考核年度的“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除有效期内正在实施的公司所有股权激励计划及员工持股计划（若有）所涉股份支付费用影响的数值为计算依据。

股票期权行权条件达成，则激励对象可按照本激励计划的规定行权，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核条件的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）个人层面的业绩考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，个人层面每期可行权比例（N）按下表的考核结果确定：

个人层面上一年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面可行权比例（N）	100%	80%	60%	0%

若公司满足公司层面业绩考核要求，则激励对象个人当年实际可行权额度=个人当批次计划行权额度×个人年度绩效等级对应的行权比例（N）。

激励对象因公司或个人考核当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权不得行权，由公司注销，不可递延至下一年度。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，在本激励计划对应的考核期内，其个人所获股票期权的行权，除满足上述行权条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请行权的前一个会计年度。

（二）考核次数

激励对象股票期权行权期间每年度一次。

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

被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应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的5个工作日内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可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，人力资源部门需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部门负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

四川省自贡运输机械集团股份有限公司董事会

2025年9月3日