

浙江交通科技股份有限公司

2026 年度董事、高级管理人员薪酬考核方案

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

浙江交通科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 8 月 26 日召开第九届董事会第二十一次会议，审议《关于审议公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬考核方案的议案》，鉴于本议案与公司全体董事利益相关，全体董事回避表决，本议案直接提交股东会审议。

为健全董事、高级管理人员激励约束机制，落实经理层任期制和契约化管理要求，根据上市公司监管规定、国资相关考核要求、公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》（以下简称“《薪酬管理制度》”）以及公司高质量发展绩效考核任务书，并结合公司实际，制定《2026 年度董事、高级管理人员薪酬考核方案》。主要内容公告如下：

一、适用对象

本方案适用于公司董事、高级管理人员。

二、薪酬标准

根据《薪酬管理制度》，公司董事、高级管理人员薪酬实行分类管理：

- 1.内部董事、高级管理人员：实行年薪制，按其在公司担任的具体管理职务制定。薪酬由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入三部分构成。
- 2.独立董事：实行津贴制。津贴标准由董事会制定，报股东会审议通过后执行，除津贴外不再另行领取薪酬。公司第九届独立董事津贴为 10 万元/年（含税）。
- 3.外部董事：不在公司领取薪酬，但经股东会另行批准的除外。

三、薪酬核定规则

公司 2026 年内部董事、高级管理人员薪酬遵循“战略引领、规范分配、集团统筹、考简考准、激励约束”原则，由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入三部分构成，具体核定规则如下：

（一）基本年薪

基本年薪=基本年薪基数×责任难度系数。

1.基本年薪基数一般取用省国资委确定的省管企业负责人基本年薪基数。

2.责任难度系数根据当年企业考核口径合并净利润、净资产、营业收入确定，相关重大特殊事项，可酌情调整，责任难度系数核定规则按公司相关规定执行。

（二）绩效年薪

绩效年薪=年度绩效薪酬+单项奖惩。

1.年度绩效薪酬

（1）年度绩效薪酬=绩效年薪基数×绩效年薪调节系数×考核系数+安全生产风险金奖罚。

（2）绩效年薪基数一般按照基本年薪确定。

（3）绩效年薪调节系数根据当年净资产收益率、净利润增长率、经营现金流量净额确定，调节系数核定规则按公司相关规定执行。

（4）考核系数按公司相关规定执行。

（5）安全生产风险金奖罚按国资安全相关制度执行，内部董事、高级管理人员需上缴安全生产风险金，考核结果计入年度绩效薪酬。

（6）绩效年薪原则上占比不低于年薪总水平的 60%。

2.单项奖惩

单项奖惩按公司相关规定执行。

（三）中长期激励收入

中长期激励收入=任期激励收入+其他长期激励收入。

1.任期激励收入=任期激励基数×调节系数×任期考核系数。

（1）任期激励基数为公司经理层任期年薪总额的 10%。

（2）调节系数根据任期关键业绩指标完成情况分档确定，具体按公司相关规定执行。

（3）任期考核系数。总经理考核内容原则上全面承接公司董事长任期经营业绩考核任务，考核得分原则上与公司考核得分一致，考核系数原则上按 1 确定。
副职考核系数=个人任期绩效考核得分÷100。

2.其他中长期激励收入参照公司 2024 年限制性股票激励计划相关规定执行。

四、薪酬考核管理

公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本方案，公司董事会根据公司薪酬考

核等相关规定，结合公司高质量发展绩效考核任务书对内部董事、高级管理人员进行年度考核。

五、其他说明

1.公司董事、高级管理人员薪酬（津贴）涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

2.公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任，薪酬（津贴）按照实际任期计算并予以发放。

3.本方案如与日后发布的法律、法规和经修订后的公司相关规定相抵触时，按最新的法律、法规和规定执行。

4.本方案自公司股东会审议通过后实施。

六、备查文件

1.公司第九届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第二次会议决议；

2.公司第九届董事会第二十一次会议决议。

特此公告。

浙江交通科技股份有限公司董事会

2026 年 8 月 28 日