

万泽实业股份有限公司

2025 年股权激励计划实施考核管理办法

万泽实业股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的长效激励与约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2025 年股权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司 2025 年股权激励计划的顺利实施，现根据我国《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、法规和规范性文件以及《公司章程》、《公司 2025 年股权激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司实际，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，保证公司股权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

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括但不限于公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员、核心技术（业务）骨干员工。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划考核期限为 2025 年至 2027 年，时间跨度为三个会计年度，每个会计年度考核一次，第一个考核期为 2025 年、第二个考核期为 2026 年、第三个考核期为 2027 年，以达到绩效考核目标作为激励对象当期限制性股票的解除限售条件。

（1）首次授予限制性股票的各考核期间业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： （1）以2024年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于18.20%； （2）以2024年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于30.00%。
第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： （1）以2024年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于39.71%； （2）以2024年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于69.00%。
第三个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： （1）以2024年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于65.14%； （2）以2024年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于119.70%。

（2）预留部分限制性股票的各考核期间业绩考核目标如下：

若预留部分在 2025 年授予，则预留部分的限制性股票各考核期间业绩考核目标和首次授予相同。

若预留部分在 2026 年授予，则预留部分限制性股票的各考核期间业绩

考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留部分限制性股票 第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以2024年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于39.71%； (2) 以2024年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于69.00%。
预留部分限制性股票 第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以2024年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于65.14%； (2) 以2024年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于119.70%。

以上净利润指未扣除激励成本前归属于上市公司股东的净利润。由本次股权激励计划产生的激励成本将在管理费用中列支。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核分年进行，根据个人的绩效考核评价指标确定考核结果，原则上绩效考核结果划分为达标和不达标两个档次。考核评价表适用于考核本次激励计划涉及的所有激励对象。

考核等级	达标	不达标
个人标准系数	1	0

激励对象上一年度考核达标后才具备限制性股票当年度的解除限售资格，个人当年实际解除限售额度=个人标准系数×个人当年计划解除限售额度。当年度激励对象未能解除限售的限制性股票由公司按照授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

公司人力资源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。

九、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，人力资源部门应当在考核工作结束后 10 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 10 个工作日内向董事会提出申诉，董事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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（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，须当事人签字。

3、绩效考核结果由人力资源部门作为保密资料归档保存。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修改。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）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

万泽实业股份有限公司

董 事 会

2025 年 6 月 27 日