

浙江万盛股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江万盛股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术或业务人员之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《浙江万盛股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）。为保证本次股权激励计划能够顺利实施，公司根据《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》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定了《2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

第一章 总 则

第一条 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，保证股权激励计划的顺利实施，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价坚持公开、公平、公正的原则，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现本次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。

第三条 考核对象

本办法的考核对象为本次股权激励计划确定的激励对象，为公司董事、高级管理人员、核心技术或业务人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同或聘任合同。

激励计划涉及的激励对象不包括独立董事，亦不包括持股 5% 以上的主要股东或实际控制人及其配偶、父母和子女。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源、财务等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 考核程序

公司人力资源、财务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。公司董事会负责考核结果的审核。

第六条 考核期间与次数

考核期间为激励对象在每次解除限售安排所对应的规定考核年度，首次授予的限制性股票以及在 2026 年第三季度报告披露前授予的预留部分限制性股票解除限售的业绩考核期为 2026 年至 2028 年 3 个会计年度，2026 年第三季度报告披露之后授予的预留部分限制性股票解除限售的业绩考核期为 2027 年-2028 年 2 个会计年度。考核实施次数为每考核年度各一次。

第三章 考核内容

第七条 绩效考核指标

1、公司层面考核要求

本次股权激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本次股权激励计划首次授予的限制性股票以及在 2026 年第三季度报告披露前授予的预留部分限制性股票解除限售的业绩考核期为 2026 年至 2028 年 3 个会计年度,2026 年第三季度报告披露之后授予的预留部分限制性股票解除限售的业绩考核期为 2027 年-2028 年 2 个会计年度,各年度业绩考核要求具体如下表所示:

解除限售期	考核年度	考核年度考核净利润增长率目标 值(考核权重 60%)	考核年度营业收入增长率 目标值(考核权重 40%)
第一个解除 限售期	2026 年	以 2025 年考核净利润 1,122.75 万元为基准,2026 年考核净利润实现增长 705.5%	以 2025 年度营业收入为基准,2026 年营业收入实现增长 12.5%
第二个解除 限售期	2027 年	以 2025 年考核净利润 1,122.75 万元为基准,2027 年考核净利润实现增长 1243.3%	以 2025 年度营业收入为基准,2027 年营业收入实现增长 24.5%
第三个解除 限售期	2028 年	以 2025 年考核净利润 1,122.75 万元为基准,2028 年考核净利润实现增长 2487.5%	以 2025 年度营业收入为基准,2028 年营业收入实现增长 33.4%

注:1、上述“2025 年考核净利润”指经审计的 2025 年归属于母公司股东的净利润,剔除公司及子公司 2025 年所有非流动资产和持有待售资产减值损失后计算所得的金额;考核期 2026 年-2028 年“考核净利润”指考核年度经审计的归属于母公司股东的净利润,剔除公司及子公司考核年度所有股权激励计划及员工持股计划的股份支付费用、非流动资产和持有待售资产减值损失后作为计算依据;

2、“营业收入”以公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据;

3、上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺;

4、考核指标计算方式如下:如 2026 年考核净利润增长率=(2026 年考核净利润/11,227,500-1)*100%;营业收入增长率=(2026 年营业收入/2025 年度营业收入-1)*100%。

上述指标中,考核年度考核净利润增长率的权重为 60%、考核年度营业收入增长率权重为 40%,每个考核年度各自计算出得分值(计算得分公式为:实际完成值/目标值×权重×100),考核年度考核净利润考核得分值和营业收入考核得

分值两项相加计算出总得分（M），并按总得分（M）确定解限限售比例，具体如下表所示：

总得分值	解除限售比例
$M \geq 100$	100%
$95 \leq M < 100$	M%（注）
$90 \leq M < 95$	90%
$85 \leq M < 90$	80%
$80 \leq M < 85$	70%
$M < 80$	0

注：上表中解除限售比例为 M 处，以最终实际计算得出的总百分比进行解除限售。

2、个人层面考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售的股份数量。

激励对象绩效考核结果划分为卓越、良好、合格、待改进、不合格 5 个档次，考核评级表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象个人层面的解除限售比例：

考核结果	卓越、良好、合格	待改进	不合格
个人层面解除限售比例	100%	80%	0

第八条 考核结果的应用

激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量 = 个人当年计划解除限售的数量 × 个人层面解除限售比例 × 公司层面解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售的，限制性股票由公司按授予价格回购注销，不可递延至以后年度。

第四章 考核结果的管理

第九条 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，其直接主管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，可在收到考核结果后 5 日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

二、考核记录归档

1、考核结果归档结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由人力资源部统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

第五章 附则

第十条 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

第十一条 若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章、其它规范性文件等规定为准。

第十二条 本办法经股东会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

浙江万盛股份有限公司董事会

2026 年 3 月 30 日