

浙江伟星实业发展股份有限公司

第六期股权激励计划实施考核管理办法

为确保浙江伟星实业发展股份有限公司（以下简称“公司”）第六期股权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，进一步建立健全公司长效激励机制，形成良性合理的价值分配体系，充分调动公司及下属分、子公司在任的董事、高级管理人员、主要中层管理骨干和核心技术及业务骨干的创造性和积极性，实现公司经营业绩的稳健增长，保证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情况，特制定本管理办法。

一、考核目的

为进一步完善公司的激励约束机制，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，促进公司长期可持续发展。

二、考核原则

坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本管理办法对激励对象的绩效进行评价，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本管理办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司及下属分、子公司的董事、高级管理人员、主要中层管理骨干和核心技术及业务骨干等。

四、考核机构

- 1、由公司董事会薪酬与考核委员会负责组织本激励计划的考核工作。
- 2、由公司绩效考核工作小组根据公司发展规划以及相关岗位要求，拟定考核细则并实施具体考核工作，收集、整理相关考核数据，向董事会薪酬与考核委员会负责并报告。
- 3、公司绩效考核工作小组分别由公司企管部、综合部、财务部等相关职能部门组成。
- 4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司业绩考核要求

本激励计划首次及预留授予的限制性股票分三期解除限售，考核期为 2026-2028 年的三个会计年度。当公司业绩分别达到下述业绩考核指标时，授予的限制性股票方可解除限售。具体如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2022-2024 年归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润平均数为基数，2026 年的净利润增长率不低于 16.52%。
第二个解除限售期	以 2022-2024 年归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润平均数为基数，2027 年的净利润增长率不低于 24.22%。
第三个解除限售期	以 2022-2024 年归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润平均数为基数，2028 年的净利润增长率不低于 33.84%。

注：上述考核年净利润指标是以剔除股权激励计划股份支付费用影响数值作为计算依据。

（二）个人绩效考核要求

个人绩效评价结果为“合格”及以上的，根据具体考评结果，决定其个人层面当期解除限售比例；若个人绩效考评结果为“不合格”，则该部分限制性股票不得解除限售，由公司统一按照授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

六、考核期间及次数

本激励计划考核期间为每一个解除限售期的前一会计年度，每年度一次。

七、考核程序

公司绩效考核工作小组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，保存考核记录与结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审核。

八、考核结果的反馈及应用

- 1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后向被考核者通知考核结果。
- 2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知后向公司提出申诉，公司会根据实际情况对其考核结果进行复核，并确定最终考核结果。
- 3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果管理

- 1、考核结束后，公司证券部须留存绩效考核结果。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存。

十、附则

本管理办法由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会负责解释及修改，自股东会审议通过之日起生效。

浙江伟星实业发展股份有限公司

2025 年 9 月 26 日