

浙江禾川科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江禾川科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司限制性股票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次限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员以及核心骨干人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事和监事，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。

以上激励对象中，董事必须经股东会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用关系、劳务关系或劳动关系。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的归属考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，公司需达成该考核年度营业收入的增长率目标或该考核年度净利润目标方可归属，亦即达成两个条件之一方可归属。公司层面归属比例为 X，X 取 X1 和 X2 的孰高值。

公司层面业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	各考核年度营业收入的增长率		各考核年度净利润	
		以 2024 年营业收入为基数	公司层面归属比例（X1）	以 2024 年净利润为基数	公司层面归属比例（X2）
第一个归属期	2025 年	营业收入的增长率不低于 25%	100%	净利润不低于 3,000 万元	100%
		营业收入的增长率不低于 20%	90%	净利润不低于 2,000 万元	90%
		营业收入的增长率不低于 15%	80%	净利润不低于 1,000 万元	80%
第二个归属期	2026 年	营业收入的增长率不低于 58%	100%	净利润不低于 6,000 万元	100%
		营业收入的增长率不低于 48%	90%	净利润不低于 5,000 万元	90%

归属期	考核年度	各考核年度营业收入的增长率		各考核年度净利润	
		以 2024 年营业收入为基数	公司层面归属比例 (X1)	以 2024 年净利润为基数	公司层面归属比例 (X2)
		营业收入的增长率不低于 38%	80%	净利润不低于 4,000 万元	80%
第三个归属期	2027 年	营业收入的增长率不低于 88%	100%	净利润不低于 8,500 万元	100%
		营业收入的增长率不低于 78%	90%	净利润不低于 7,500 万元	90%
		营业收入的增长率不低于 68%	80%	净利润不低于 6,500 万元	80%

注：1、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并且剔除本次及其它激励计划股份支付费用、商誉减值、大额资产（包括但不限于股权、固定资产）处置损益的影响。

2、上述“营业收入”均指经审计的合并报表口径的营业收入。

3、上述归属条件涉及的业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内，若公司既未达成该考核年度营业收入的增长率目标，亦未达成该考核年度净利润目标，则公司按照限制性股票激励计划相关规定，激励对象当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评级由个人绩效考核结果决定。其中，个人绩效分为A、B+、B、C、D五个等级。个人层面归属比例为Y，根据激励对象个人考核结果确定其个人层面归属系数，对应的可归属情况如下：

业绩考核等级	A	B+	B	C	D
归属比例 (Y)	100%			80%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司归属系数(X)×个人层面归属系数(Y)。

激励对象因个人层面绩效考核原因不能归属部分的限制性股票作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本次激励计划考核期间为 2025-2027 年三个会计年度。公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

七、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。

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，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后 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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

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、法规和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、法规和规范性文件规定为准。

（二）本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

浙江禾川科技股份有限公司董事会

2025 年 4 月 22 日