

安徽万朗磁塑股份有限公司

第一期股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证安徽万朗磁塑股份有限公司（以下简称“公司”）第一期股票期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》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司《第一期股票期权激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）的相关规定，特制定公司《第一期股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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此次股权激励的作用，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、岗位贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平，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股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会

- 1、负责领导和组织对激励对象的考核工作；
- 2、负责对激励对象的考核结果进行审议并进行决议。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，对董事会薪酬与考核委员会负责并向其报告工作

- 1、制定、优化和完善公司相关管理制度；
- 2、负责审核相关绩效考核结果；
- 3、负责落实绩效考核结果的应用，并监督各部门绩效考核结果的应用情况；

4、负责绩效结果的申诉处理。

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

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2026 年-2028 年三个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。首次授予的股票期权的行权安排及业绩考核目标如下表所示：

考核期	业绩考核条件
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 35%； 以 2025 年归属于普通股股东净利润为基数，2026 年归属于普通股股东净利润增长率不低于 15%。
第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 70%； 以 2025 年归属于普通股股东净利润为基数，2027 年归属于普通股股东净利润增长率不低于 30%。
第三个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 105%； 以 2025 年归属于普通股股东净利润为基数，2028 年归属于普通股股东净利润增长率不低于 45%。

注：1、上述“营业收入”是指公司经审计的合并利润表中的营业收入；

2、上述“归属于普通股股东净利润”是指公司经审计的合并利润表中的归属于普通股股东净利润。

若预留部分股票期权在公司 2026 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度与各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在公司 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

考核期	业绩考核条件
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 70%； 以 2025 年归属于普通股股东净利润为基数，2027 年归属于普通股股东净利润增长率不低于 30%。

第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 105%； 以 2025 年归属于普通股股东净利润为基数，2028 年归属于普通股股东净利润增长率不低于 45%。
--------	---

注：1、上述“营业收入”是指公司经审计的合并利润表中的营业收入；

2、上述“归属于普通股股东净利润”是指公司经审计的合并利润表中的归属于普通股股东净利润。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为2026年、2027年、2028年三个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

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、考核结果反馈与申诉

（一）考核结果反馈与申诉

人力资源部或被考核者的直属上司对被考核者进行年度结果反馈。

被考核者如对考核结果有异议，应优先沟通解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

（二）考核结果归档

考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束五年后由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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。

（三）本办法经公司股东会审议通过并自第一期股票期权激励计划生效后实施。

安徽万朗磁塑股份有限公司董事会

2026年3月