

东莞金太阳研磨股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制定了《东莞金太阳研磨股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”、“激励计划”）。

为保证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、以及公司章程的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《东莞金太阳研磨股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

通过对包括核心管理人员与其他中层及以下员工在内的激励对象绩效的正确评价，健全和完善公司的激励考核体系，充分调动员工的积极性、责任感和使命感，有效的将公司利益、股东利益及员工个人利益结合在一起，共同关注公司长远发展。

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。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核，公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司人力资源部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司董事会负责本办法的审批。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

1、首次授予的限制性股票

本激励计划首次授予的限制性股票的归属考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	扣非净利润（万元）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026 年	2400	2000
第二个归属期	2027 年	2800	2240
第三个归属期	2028 年	3200	2560

注：上述“扣非净利润”以经审计的合并报表所载数据为计算依据，其中“扣非净利润”指扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，且剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划产生的股份支付费用影响，下同。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的归属比例如下表所示：

业绩考核指标	业绩完成度	业绩考核系数公式
扣非净利润	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X= A / A_m \times 100\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

2、预留授予的限制性股票

若预留部分第二类限制性股票于公司2026年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的第二类限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分第二类限制性股票于公司2026年第三季度报告披露之后授予，则预留部分第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	扣非净利润（万元）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2027 年	2800	2240

第二个归属期	2028 年	3200	2560
--------	--------	------	------

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的归属比例如下表所示：

业绩考核指标	业绩完成度	业绩考核系数公式
扣非净利润	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X= A / A_m \times 100\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

根据《考核管理办法》，若公司未达到上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“A、B 和 C”三个档次，届时依据第二类限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面实际归属比例。个人当年实际可归属股票数量=个人当年计划归属数量×公司层面可归属限制性股票比例×个人层面归属比例。

个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人考评结果	A（优秀）	B（良好）	C（不合格）
考核分数	≥ 90 分	80 ~ 89 分	< 80 分
个人层面归属比例	100%	80%	0%

激励对象当期计划可归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，则由公司作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核频次

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2026 年、2027 年、2028 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

（一）每一个考核年度，公司层面业绩考核数据由财务部提供，以经审计的合并财务报表数据为准，提交董事会审议确认年度公司层面考核结果。

（二）每一个考核年度期初，公司依据绩效管理相关制度，与激励对象确认个人年度绩效考核目标；考核年度结束后，由人力资源部在董事会薪酬与考核委员会指导下组织实施考核工作，收集、汇总考核信息，完成绩效考核评分，形成初步考核结果并报送董事会薪酬与考核委员会审核。

（三）初步考核结果形成后，由董事会薪酬与考核委员会在五个工作日内完成结果公示。

（四）激励对象如对考核结果存在异议，可首先与人力资源部沟通核实；沟通无法达成一致的，激励对象可向董事会薪酬与考核委员会提交书面申诉。董事会薪酬与考核委员会自收到书面申诉之日起十个工作日内完成复核，并出具复核意见、确定考核最终等级或结果。

（五）申诉复核处理完毕后，董事会薪酬与考核委员会根据复核结果完成考核结果确认（如需调整），并将最终考核结果提交董事会审议。

（六）经公司董事会审议通过后的考核结果为本次考核的最终结果，作为董事会确认当期激励对象限制性股票归属资格及归属数量的依据。

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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

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 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员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。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，证券部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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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）本办法经公司股东会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。

东莞金太阳研磨股份有限公司

董事会

2026 年 07 月 30 日