

明月镜片股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了进一步建立和健全明月镜片股份有限公司（以下简称“公司”）的长效激励机制，形成良好均衡的价值分配体系，吸引和留住优秀人才，充分调动公司的董事、高级管理人员、及核心骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队及员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，促进公司战略目标的实现，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《明月镜片股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）。

为完善公司的法人治理结构，保证本计划的顺利实施，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、法规及规范性文件和《明月镜片股份有限公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，制定《明月镜片股份有限公司 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

本办法旨在加强本计划执行的计划性，量化本计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司业绩及激励对象个人绩效相结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司 2026 年度限制性股票激励计划的所有激励对象，包括在公司（含分、子公司，下同）任职的董事（不包括独立董事）、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员。所有激励对象必须在本计划考核期内与公司或公司的下属公司具有雇佣或劳务关系。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会组织考核工作，并负责对激励对象进行考核；

(二) 公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下实施具体的考核工作，负责相关数据的收集和整理，汇总考核结果；公司人力资源部、财务管理部与董事会办公室组成工作小组，对激励对象考核结果进行核实和确认；

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本激励计划限制性股票解除限售业绩条件如下表所示：

| 解除限售期 | 对应考核年度 | 考核年度营业收入相较于 2025 年营业收入增长率 (A) | | 考核年度净利润相较于 2025 年净利润增长率 (B) | |
|--------------------------|--------|-------------------------------|--------|-----------------------------|--------|
| | | 目标值 | 触发值 | 目标值 | 触发值 |
| | | (Am) | (An) | (Bm) | (Bn) |
| 第一个解除限售期 | 2026 年 | 14.00% | 11.90% | 15.00% | 12.75% |
| 第二个解除限售期 | 2027 年 | 31.00% | 26.35% | 33.00% | 28.05% |
| 考核指标 | | 考核指标完成比例 | | 指标对应系数 | |
| 各年度营业收入定比 2025 年的增长率 (A) | | $A \geq Am$ | | X1=100% | |
| | | $An \leq A < Am$ | | X1=A/Am | |
| | | $A < An$ | | X1=0 | |
| 各年度净利润定比 2025 年的增长率 (B) | | $B \geq Bm$ | | X2=100% | |
| | | $Bn \leq B < Bm$ | | X2=B/Bm | |
| | | $B < Bn$ | | X2=0 | |
| 公司层面解锁比例 (X) | | X 取 X1、X2 的孰高值 | | | |

注：1、“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，剔除考核年度股份支付费用影响的数值作为计算依据；

2、上述“营业收入”、“净利润”以经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若因公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行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可解除限售的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为S、A、B、C、F五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

| 考核评级 | S/A | B | C | F |
|---------------|------|------|-----|---|
| 个人层面解除限售比例（P） | 100% | 100% | 50% | 0 |

若公司层面业绩考核当年度达到业绩考核目标，激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量=公司层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（P）×个人当年计划解除限售额度。

激励对象按照绩效考核结果对应的个人当年实际解除限售额度来解除限售，未能解除限售部分由公司回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划考核年度为2026年-2027年两个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务管理部与董事会办公室等相关部门在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，经工作小组核实、确认后上交薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果反馈

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核结束十个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、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五个工作日内与公司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提出申诉，薪酬与考核委员会应在接到申诉之日起十个工作日内应对申诉者的申诉请求予以复核并告知最终处理结果；

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存；

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

3、考核记录及结果作为保密资料归档保存，保存期五年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司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；

（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本计划生效后实施。

明月镜片股份有限公司董事会

2026年4月23日