

证券代码：603586

证券简称：金麒麟

公告编号：2026-033

山东金麒麟股份有限公司

2026 年限制性股票与股票期权激励计划（草案修订稿）

摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示：

股权激励方式	☒ 第一类限制性股票 ☒ 股票期权
股份来源	☒ 发行股份 ☐ 回购股份 ☐ 其他
本次股权激励计划有效期	<u>72</u> 个月
本次股权激励计划拟授予的权益数量	<u>5,000,000</u> 股（份）
本次股权激励计划拟授予的权益数量 占公司总股本比例	<u>2.55</u> %
本次股权激励计划是否有预留	☒ 是，预留数量 <u>1,000,000</u> 股（份）； 占本股权激励拟授予权益比例 <u>20.00</u> % ☐ 否
本次股权激励计划拟首次授予的权益	<u>4,000,000</u> 股（份）

数量	
激励对象数量	37人
激励对象数量占员工总数比例	1.46%
激励对象范围	☒ 董事 ☒ 高级管理人员 ☒ 业务经理 ☐ 外籍员工 ☐ 其他，_____
授予价格/行权价格	

一、公司基本情况

(一) 公司简介

公司名称	山东金麒麟股份有限公司
统一社会信用代码	91370000706347567T
法定代表人	孙鹏
注册资本	19,605.278万元
成立日期	1999-08-10
注册地址	山东省乐陵市阜乐路999号
股票代码	603586
上市日期	2017-04-06
主营业务	摩擦材料及制动产品的研发、生产和销售,主要产品为汽车刹车片(也称制动片或制动衬片)、汽车刹车盘(也称制动盘)、轨道交通制动片及工业制动产品。

所属行业	摩擦材料行业或汽车零部件行业
------	----------------

（二）近三年公司业绩

单位：元 币种：人民币

主要会计数据	2025年	2024年	2023年
营业收入	1,768,032,028.71	1,739,278,797.58	1,603,669,156.67
归属于上市公司股东的净利润	136,369,529.86	92,170,149.61	133,208,220.03
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	126,445,423.28	93,535,776.32	142,089,173.86
	2025年末	2024年末	2023年末
总资产	2,635,743,821.63	2,726,347,804.24	2,630,373,176.76
归属于上市公司股东的净资产	2,302,482,047.14	2,276,049,014.72	2,257,366,951.50
	2025年	2024年	2023年
基本每股收益（元/股）	0.70	0.47	0.68
稀释每股收益（元/股）	0.70	0.47	0.68
扣除非经常性损益后的基本每股收益（元/股）	0.64	0.48	0.72
加权平均净资产收益率（%）	5.95	4.08	5.98
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率（%）	5.52	4.14	6.37

（三）公司董事会、高级管理人员构成情况

序号	姓名	职位
1	孙鹏	董事长兼总经理
2	甄明晖	董事兼副总经理
3	孙静	董事
4	辛延明	董事
5	张建勇	董事、副总经理兼财务总监
6	张金金	职工代表董事兼董事会秘书
7	王成国	独立董事
8	丁鸿雁	独立董事
9	邱书波	独立董事
10	王振中	副总经理

二、激励计划目的

为进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制和约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，有效结合股东利益、公司利益和核心团队个人利益，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，按照激励与约束对等的原则，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》的规定，制定激励计划。

三、激励方式及标的股票来源

激励计划包括限制性股票激励计划和股票期权激励计划两部分。标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司A股普通股股票。

四、拟授出的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予权益总数为 500 万股（份），涉及的标的股票种类为 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 19,605.28 万股的 2.55%。其中股票期权授予 400 万股（份），占本激励计划拟授出权益总数的 80%，约占本激励计划草案公告时公司股份总数 19,605.28 万股的 2.04%，股票期权均为首次授予，未设置预留权益；限制性股票 100 万股，占本激励计划拟授出权益总数的 20% 约占本激励计划草案公告时公司股份总数 19,605.28 万股的 0.51%。限制性股票均为预留权益，未设置首次授予。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计不超过本激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 1%。

（一）股票期权激励计划：本激励计划拟授予激励对象股票期权 400 万股（份），涉及的标的股票种类为 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股份总数 19,605.28 万股的 2.04%，其中首次授予 400 万股（份），占本激励计划拟授出股票期权总数的 100%，约占本激励计划草案公告时公司股份总数 19,605.28 万股的 2.04%。股票期权均为首次授予，未设置预留权益。本计划下授予的每份股票期权拥有在满足生效条件和生效安排的情况下，在可行权期内以行权价格购买 1 股本公司 A 股普通股股票的权利。

（二）限制性股票激励计划 本激励计划拟授予激励对象限制性股票 100 万股，涉及的标的股票种类为 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股份总数 19,605.28 万股的 0.51%。限制性股票均为预留权益，未设置首次授予。

五、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

（一）激励对象确定的依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

下列人员不得成为激励对象：

- （1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- （2）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- （3）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- （4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- （5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- （6）中国证监会认定的其他情形。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，注销其已获授但尚未行权的股票期权/已获授但尚未解除限售的限制性股票。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、业务经理。

激励对象的确定依据与实施本激励计划的目的相符合，符合相关法律法规和证券交易所相关规定的要求。

（二）激励对象人数/范围

激励计划首次授予的激励对象共计 37 人，包括：

- 1、董事
- 2、高级管理人员
- 3、业务经理

（三）激励对象获授权益的分配情况

1、股票期权激励计划

姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占本激励计划拟授出股票期权数量的比例	占本激励计划草案公告时公司股本总额的比例
甄明晖	董事、副总经理	60.00	15.00%	0.31%
辛延明	董事	32.00	8.00%	0.16%
张建勇	董事、副总经理兼财务总监	20.00	5.00%	0.10%
王振中	副总经理	52.00	13.00%	0.27%
张金金	职工代表董事兼董事会秘书	4.00	1.00%	0.02%
业务经理（共计 32 人）		232.00	58.00%	1.18%

合计	400	100.00%	2.04%
----	-----	---------	-------

注：上表中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致，下同。

2、限制性股票激励计划

预留部分的激励对象在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。

六、授予价格、行权价格及确定方法

（一）股票期权

行权价格	13.62 元/股
行权价格的确定方式	☒ 前 1 个交易日均价，13.62 元/股 ☐ 前 20 个交易日均价，____元/股 ☒ 前 60 个交易日均价，13.44 元/股 ☐ 前 120 个交易日均价，____元/股

（二）限制性股票

授予价格	6.81 元/股
授予价格的确定方式	☒ 前 1 个交易日均价的 50%，6.81 元/股 ☐ 前 20 个交易日均价的 50%，____元/股 ☒ 前 60 个交易日均价的 50%，6.72 元/股 ☐ 前 120 个交易日均价的 50%，____元/股

七、限售期或等待期、行权期安排

（一）限售期/等待期

1、股票期权

激励对象获授的股票期权适用不同的等待期 ,均自激励对象获授的股票期权授权登记完成之日起算。首次授予股票期权设置五个行权期 ,等待期分别为自首次授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月、60 个月。

2、限制性股票

激励对象获授的限制性股票适用不同的限售期 ,均自激励对象获授的限制性股票授予登记完成之日起算 ,授予日与首次解除限售日之间的间隔不得少于 12 个月。预留授予的限制性股票设置四个解除限售期 ,限售期为自预留授予登记完成之日起 24 个月、36 个月、48 个月、60 个月。

（二）解除限售期及解除限售安排

1、股票期权

首次授予的股票期权的行权安排如下：

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予部分股票期权授权登记完成之日起 12 个月后的 首个交易日起至首次授予部分股票期权授权登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止。	10.00%
第二个行权期	自首次授予部分股票期权授权登记完成之日起 24 个月后的 首个交易日起至首次授予部分股票期权授权登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止。	15.00%

第三个行权期	自首次授予部分股票期权授权登记完成之日起 36 个月后的 首个交易日起至首次授予部分股票期权授权登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止。	20.00%
第四个行权期	自首次授予部分股票期权授权登记完成之日 48 个月后的首 个交易日起至首次授予部分股票期权授权登记完成之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止。	25.00%
第五个行权期	自首次授予部分股票期权授权登记完成之日起 60 个月后的 首个交易日起至首次授予部分股票期权授权登记完成之日起 72 个月内的最后一个交易日当日止。	30.00%

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

2、限制性股票

预留授予的限制性股票的解除限售安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予登记完成之日起 24 个月后的 首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予登记完成 之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止。	14%
第二个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予登记完成之日起 36 个月后的 首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予登记完成 之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止。	22%
第三个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予登记完成之日起 48 个月后的 首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予登记完成 之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止。	32%

第四个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予登记完成之日起 60 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予登记完成之日起 72 个月内的最后一个交易日当日止。	32%
----------	---	-----

在上述约定期间解除限售条件未成就的限制性股票,不得解除限售或递延至下期解除限售,由公司按本激励计划规定的原则回购注销。在满足限制性股票解除限售条件后,公司将统一办理满足解除限售条件的限制性股票解除限售事宜。

八、获授权益、解除限售或行权的条件

(一) 股票期权

(1) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2027 年-2031 年会计年度中,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。其中,首次授予的股票期权考核 2027 年至 2031 年会计年度。本激励计划的股票期权的公司层面的业绩考核目标如下表所示:

行权期		考核年度	业绩考核目标
首次授予的股票期权	第一个行权期	2027	扣非后净利润额较 2025 年扣非后净利润增长 10%
	第二个行权期	2028	扣非后净利润额较 2027 年扣非后净利润目标额增长 10%
	第三个行权期	2029	扣非后净利润额较 2028 年扣非后净利润目标额增长 10%
	第四个行权期	2030	扣非后净利润额较 2029 年扣非后净利润目标额增长 10%

	第五个行权期	2031	扣非后净利润额较 2030 年扣非后净利润目标额增长 10%
--	--------	------	--------------------------------

（2）个人层面的业绩考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行绩效管理制度的相关规定组织实施。根据激励对象个人年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到行权条件。

考核结果	优秀	良好	合格	不合格	
绩效评定	A	B	C	D	E
行权比例	100%			0%	

公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年可行权额度=个人当年计划行权额度×行权比例。

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到“合格”及以上，激励对象按照本激励计划规定比例行权；若激励对象上一年度个人绩效考核结果“不合格”，则激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部不得行权。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

若激励对象在职期间出现以下任一情形：

- 1、连续三个考核年度个人绩效考核评价结果不合格；
- 2、累计四个考核年度个人绩效考核评价结果不合格。

视为不符合核心人才激励与任职标准，公司有权依据管理制度对其进行岗位调整、降职或撤职处理。同时该激励对象名下尚未行权的股票期权立即终止失效，全部未行使权益由公司注销。

（二）限制性股票

本激励计划在 2028 年-2031 年会计年度中，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解除限售条件之一。预留授予的限制性股票均考核 2028 年-2031 年会计年度，本激励计划的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

1、公司层面的业绩考核要求

解除限售期		考核年度	业绩考核目标
预留授予的限制性股票	第一个解除限售期	2028	扣非后净利润额较 2027 年扣非后净利润目标额增长 10%
	第二个解除限售期	2029	扣非后净利润额较 2028 年扣非后净利润目标额增长 10%
	第三个解除限售期	2030	扣非后净利润额较 2029 年扣非后净利润目标额增长 10%
	第四个解除限售期	2031	扣非后净利润额较 2030 年扣非后净利润目标额增长 10%

2、个人层面的业绩考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行绩效管理制度的相关规定组织实施。根据激励对象个人年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到解除限售条件。

考核结果	优秀	良好	合格	不合格	
绩效评定	A	B	C	D	E
行权比例	100%			0%	

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象在董事会审议限制性股票解除限售条件成就时前一年度的个人年度绩效考核评价结果为“合格”，则激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票可全部解除限售；若激励对象在董事会审议限制性股票解除限售条件成就时前一年度的个人年度绩效考核评价结果为“不合格”，则激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票全部不得解除限售。激励对象未能解除限售的限制性股票由公司授予价格回购注销。

若激励对象在职期间出现以下任一情形：

- 1、连续三个考核年度个人绩效考核评价结果不合格；
- 2、累计四个考核年度个人绩效考核评价结果不合格。

视为不符合核心人才激励与任职标准，公司有权依据管理制度对其进行岗位调整、降职或撤职处理。同时该激励对象名下尚未解锁的限制性股票立即终止失效，全部未行权益由公司授予价格回购注销。

九、激励计划的有效期、授予日（授权日）、限售期、等待期、可行权日的起止日

（一）股票期权

1、股票期权激励计划的有效期

股票期权激励计划的有效期为自股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 72 个月。

2、股票期权激励计划的授予日

本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，

根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定,授予日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日,则授予日顺延至其后的第一个交易日。

3、股票期权激励计划的等待期

激励对象获授的股票期权适用不同的等待期,均自激励对象获授的股票期权授权登记完成之日起算。首次授予股票期权设置五个行权期,等待期分别为自首次授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月、60 个月。

4、股票期权激励计划的可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,但在相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票有限制的期间内不得行权。

在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化,则激励对象行权时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

(二) 限制性股票

1、限制性股票激励计划的有效期

限制性股票激励计划的有效期为自限制性股票授予日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止,最长不超过 72 个月。

2、限制性股票的授予日

预留部分限制性股票授予日由公司董事会在股东会审议通过后 12 个月内确认。

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日，若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准，但在相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票有限制的期间内不得向激励对象授予限制性股票。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则公司向激励对象授予限制性股票时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

3、限制性股票激励计划的限售期

激励对象获授的限制性股票适用不同的限售期，均自激励对象获授的限制性股票授予登记完成之日起算，授予日与首次解除限售日之间的间隔不得少于 12 个月。预留授予的限制性股票设置四个解除限售期，限售期为自预留授予登记完成之日起 24 个月、36 个月、48 个月、60 个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象所获授的限制性股票，经登记结算公司登记后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票分红权、配股权、投票权等。限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派送股票红利、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份限售期的截止日期与限制性股票相同。

公司进行现金分红时,激励对象因获授的限制性股票而取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后(如有)由激励对象享有,在权益分派时分配到激励对象个人。若该部分限制性股票未能解除限售,公司在按照本激励计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分限制性股票的现金分红,并做相应会计处理。

十、权益数量和权益价格的调整方法和程序

(一) 股票期权

1、股票期权数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权股份登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项,应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下:

(1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q = Q_0 \times (1 + n)$$

其中: Q_0 为调整前的股票期权数量; n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);
 Q 为调整后的股票期权数量。

(2) 缩股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中: Q_0 为调整前的股票期权数量; n 为缩股比例(即1股金麒麟股票缩为 n 股股票); Q 为调整后的股票期权数量。

(3) 配股

$$Q = Q_0 \times P_1 \times (1 + n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的股票期权数量。

（4）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权数量不做调整。

2、股票期权价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权股份登记期间，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权行权价格进行相应的调整，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。

调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P = P_0 \div (1 + n)$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； P 为调整后的行权价格

（2）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股缩股比例（即1股金麒麟股票缩为 n 股股票）； P 为调整后的行权价格。

（3）配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1 + n)]$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调

整后的行权价格。

(4) 派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的行权价格。

经派息调整后， P 仍须大于公司股票票面金额。

(5) 增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

3、股票期权激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权授予数量和行权价格。董事会根据上述规定调整股票期权授予数量及行权价格后，应及时公告。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定出具专业意见。

(二) 限制性股票

1、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成授予登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

(1) 资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q = Q_0 \times (1 + n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

(2) 缩股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股金麒麟股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

(3) 配股

$$Q = Q_0 \times P_1 \times (1 + n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的限制性股票数量。

(4) 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予数量不作调整。

2、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成授予登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

(1) 资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P = P_0 \div (1 + n)$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； P 为调整后的授予价格。

(2) 缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例（即1股金麒麟股票缩为 n 股股票）； P 为调整后的授予价格。

（3）配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1 + n)]$$
其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； P 为调整后的授予价格。

（4）派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。
经派息调整后， P 仍须大于公司股票票面金额。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不作调整。

3、限制性股票激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票授予数量和授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予数量及授予价格后，应及时公告。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定出具专业意见。

十一、公司授予权益及激励对象行权的程序

（一）股票期权与限制性股票的授予程序

1、本激励计划经股东会审议通过后，公司应当在60日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）首次授予权益并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，

自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》规定公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内）。

2、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员会应当发表明确意见，律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。公司薪酬与考核委员会应当对股票期权授权日与限制性股票授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，董事会薪酬与考核委员会、律师事务所应当同时发表明确意见。

3、公司与激励对象签订《股权激励授予协议书》，约定双方的权利与义务。

4、在公司规定的期限内，激励对象将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户，并经注册会计师验资确认，逾期未缴付资金视为激励对象放弃认购获授的限制性股票。

5、公司根据激励对象签署协议及认购情况制作本激励计划管理名册，记载激励对象姓名、授予数量、授权日/授予日、缴款金额、《股权激励授予协议书》编号等内容。

6、预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（二）股票期权的行权程序

1、激励对象在可行权日内向董事会提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请。《股票期权行权申请书》应载明行权的数量、行权价格以及期权持有者的交易信息等。

2、激励对象在行使权益前，董事会对申请人的行权资格与行权数额审查确认，并就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。

3、激励对象的行权申请经董事会确认并交付相应的行权（购股）款项后，公司向证券交易所提出行权申请，并按申请行权数量向激励对象定向发行股票。

4、经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

5、激励对象可对股票期权行权后的股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一行权方式，进行一次性行权。

（三）限制性股票的解除限售程序

1、在解除限售前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。薪酬与考核委员会需就激励对象解除限售条件成就事项向董事会提出建议，并发表明确意见。董事会应当就本激励计划设定的解除限售条件是否成就进行审议，律师事务所应当对激励对象解除限售的条件是否成就出具法律意见。

2、对于满足解除限售条件的激励对象，由公司统一向证券交易所提出解除限售申请，经证券交易所确认后，公司向登记结算公司申请办理登记结算事宜。

3、对于未满足解除限售条件的激励对象，由公司回购并注销其持有的该次解除限售对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

4、激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、行政法规和规范性文件的规定。

十二、公司与激励对象各自的权利义务

（一）公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有行权/解除限售的资格。若激励对象未达到激励计划所确定的行权/解除限售条件，经公司董事会批准，可以注销激励对象尚未行权的股票期权/激励对象尚未解除限售的限制性股票。

2、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，或者激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，可以注销激励对象尚未行权的股票期权/激励对象尚未解除限售的限制性股票。

3、公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

4、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

5、公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

6、公司应当根据本激励计划和中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定，为满足行权条件的激励对象办理股票期权行权/限制性股票解除限售事宜。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能完成股票期权行权/限制性股票解除限售事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

7、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象有权且应当按照激励计划的规定行权，并按规定锁定和买卖股份。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4、激励对象获授的股票期权在等待期内/限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

5、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

6、激励对象承诺，若因公司信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当按照所作承诺自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将因股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

7、激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未行使的权益应终止行使。

8、法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

十三、股权激励计划变更与终止

（一）激励计划变更程序

1、公司在股东会审议通过本激励计划之前可对其进行变更的，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东会审议的本激励计划进行变更的，变更方案应提交股东会审议，且不得包括导致加速行权、提前解除限售或者降低行权价格、授予价格的情形。

2、公司应及时披露变更原因、变更内容，公司薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（二）激励计划终止程序

1、公司在股东会审议前拟终止本激励计划的，需董事会审议通过并披露。公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应提交董事会、股东会审议并披露。

2、公司应当及时披露股东会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

3、终止实施本激励计划的，公司应当注销尚未行权的股票期权，回购注销尚未解除限售的限制性股票。公司回购限制性股票前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

十四、会计处理方法与业绩影响测算

（一）股票期权

1、股票期权的会计处理

（1）授权日

由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授权日采用布莱克—斯科尔斯期权定价模型（Black-Scholes Model）确定股票期权在授权日的公允价值。

（2）等待期

公司在等待期的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估计为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入成本或当期费用，同时计入“资本公积-其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

（3）可行权日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

（4）行权日

在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，则由公司进行注销，并根据具体情况按照会计准则及相关规定处理。

（5）股票期权公允价值的确定方法

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》和《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的相关规定，公司以 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型，公司运用该模型以 2026 年 10 月 19 日为计算的基准日，对首次授予的股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

（无风险利率、预计波动率、预计行权期限、股息率等具体参数，将在授予时按正式测算结果确定并披露。）

2、预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象首次授予股票期权 400 万份，按照草案公布前一交易日的交易均价数据预测算股票期权的公允价值，预计首次授予的权益费用总额为 1,223.50 万元，该等费用总额作为公司本次股权激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。根据会计准则的规定，具体金额应以实际授予日计算的股份公允价值为准。假设 2026 年 11 月授予，则 2026 年-2031 年股票期权成本摊销情况如下：

首次授予股票期权的 数量（万份）	需摊销的总费用 （万元）	2026 年 （万元）	2027 年 （万元）	2028 年 （万元）	2029 年 （万元）	2030 年 （万元）	2031 年 （万元）
400.00	1,223.50	68.89	398.89	312.71	229.51	147.24	66.26

注：①上述费用为预测成本，实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关。

- ②提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响。
- ③上述摊销费用预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。
- ④上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由四舍五入所造成。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度相对有限。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，并激发被激励对象的积极性和创造性，从而提高经营效率，本激励计划带来的公司经营业绩内在价值将高于因其带来的费用增加，将对公司可持续发展发挥重要积极作用。

（二）限制性股票

根据财政部《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司将在限售期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、限制性股票的会计处理

（1）授予日

根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认“股本”和“资本公积—股本溢价”；同时，就回购义务确认负债（作收购库存股处理）。

（2）限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例将取得的员工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益“资本公积-其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

（3）解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售，结转解除限售日前每个资产负债表日确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，则由公司进行回购注销，并根据具体情况按照会计准则及相关规定处理。

（4）限制性股票公允价值的确定方法

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》和《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的相关规定，限制性股票的单位成本=限制性股票的公允价值 - 授予价格，其中，限制性股票的公允价值为授予日收盘价。

2、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

本激励计划预留授予的限制性股票，在预留部分正式授予前，公司不进行股份支付相关会计处理。因预留部分激励对象、预留授予日、授予时标的股票市场价格暂无法确定，本激励计划草案不对预留授予限制性股票对应的股份支付费用进行测算。待后续预留部分正式授予、确定预留授予日后，公司将测算其公允价值并在解锁等待期内分期摊销股份支付费用，进而对对应年度净利润产生影响，最终股份支付费用以预留授予日正式测算结果为准。

特此公告。

山东金麒麟股份有限公司董事会

2026 年 10 月 30 日