

证券代码：603586

证券简称：金麒麟

公告编号：2026-032

山东金麒麟股份有限公司

关于 2026 年限制性股票与股票期权激励计划相关文件

修订说明的公告

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。

山东金麒麟股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 10 月 19 日召开第五届董事会 2026 年第六次会议，审议通过了《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）及其摘要》《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激励对象名单》《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实施考核管理办法》，具体内容详见于 2026 年 10 月 20 日在上海证券交易所网站披露的相关公告。

公司于 2026 年 10 月 29 日召开第五届董事会 2026 年第七次会议，审议通过了《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）及其摘要》《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激励对象名单（修订稿）》《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实施考核管理办法（修订稿）》，同意对原《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）及其摘要》《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激励对象名单》《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实施考核管理办法》的部分内容进行修订，具体修订情况如下：

一、《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）》修订内容：

（一）“特别提示”修订内容

1、修订前

三、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%。其中首次授予 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%；预留 100 万股（份），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%。

类型	总额度			首次授予			预留份额		
	激励份 额 （万）	占比 本次 激励 计划	占比 公司 股本 总额	激励 份额 （万）	占比 本次 激励 计划	占比 公司 股本 总额	激励 份额 （万）	占比 本次 激励 计划	占比 公司 股本 总额
股票期权	80	16%	0.41%	80	16%	0.41%	0	0%	0.00 %
限制性股票	420	84%	2.14%	320	64%	1.63%	100	20%	0.51 %
激励总额	500	100%	2.55%	400	80%	2.04%	100	20%	0.51 %

（一）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 420 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 2.14%，其中首次授予 320 万股，占本激励计划拟授出限制性股票总数的 76.19%，约占本激励计划草案公告时公司股份总数 19,605.28 万股的 1.63%；预留 100 万股，占本激励计划拟授出限制性股票总数的 23.81%，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%。

（二）股票期权激励计划：本激励计划拟授予激励对象股票期权 80 万份，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 0.41%，其中首次授予 80 万份，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 0.41%；本激励计划未设置预留股票期权。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。

八、本激励计划首次授予的股票期权在授权登记完成之日起满 12 个月后分三期行权，各期行权的比例分别为 20%、30%、50%。本激励计划首次授予及预留授予的限制性股票在授予登记完成之日起满 48 个月后分两期解除限售，各期解除限售的比例分别为 50%、50%，具体如下：

行权/解除限售期		考核年度	激励进度	行权/解锁比例
首次授予的股票期权	第一个行权期	2027	3.20%	20.00%
	第二个行权期	2028	4.80%	30.00%
	第三个行权期	2029	8.00%	50.00%
合计			16.00%	100.00%
首次授予/预留授予的限制性股票	第一个解除限售期	2030	42.00%	50.00%
	第二个解除限售期	2031	42.00%	50.00%
合计			84.00%	100.00%

本激励计划授予的股票期权及限制性股票的公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期		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 年扣非后净利润额增长 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%
首次授予/预留授予的限制性股票	第一个解除限售期	2030	扣非后净利润额较 2029 年扣非后净利润目标额增长 10%
	第二个解除限售期	2031	扣非后净利润额较 2030 年扣非后净利润目标额增长 10%

2、修订后

三、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。

类型	总额度			首次授予			预留份额		
	激励份 额（万 股）	占比 本次 激励 计划	占比 公司 股本 总额	激励 份 额 （万 股）	占比 本次 激励 计划	占比 公司 股本 总额	激励 份 额 （万 股）	占比 本次 激励 计划	占比 公司 股本 总额
股票期权	400	80%	2.04%	400	80%	2.04%	0	0%	0.00 %
限制性股 票	100	20%	0.51%	0	0%	0%	100	20%	0.51 %
激励总额	500	100%	2.55%	400	80%	2.04%	100	20%	0.51 %

（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，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。

八、本激励计划首次授予的股票期权在授权登记完成之日起满 12 个月后分五期行权，各期行权的比例分别为 10%、15%、20%、25%、30%。本激励计划预留授予的限制性股票在授予登记完成之日起满 24 个月后分四期解除限售，各期解除限售的比例分别为 14%、22%、32%、32%，具体如下：

行权/解除限售期		考核年度	激励进度	行权/解锁比例
首次授予的 股票期权	第一个行权期	2027	8.00%	10.00%
	第二个行权期	2028	12.00%	15.00%

	第三个行权期	2029	16.00%	20.00%
	第四个行权期	2030	20.00%	25.00%
	第五个行权期	2031	24.00%	30.00%
合计			80.00%	100.00%
预留授予的限制性股票	第一个解除限售期	2028	2.80%	14.00%
	第二个解除限售期	2029	4.40%	22.00%
	第三个解除限售期	2030	6.40%	32.00%
	第四个解除限售期	2031	6.40%	32.00%
合计			20.00%	100.00%

本激励计划授予的股票期权及限制性股票的公司层面业绩考核目标如下表

所示：

行权/解除限售期		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 年扣非后净利润额增长 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%
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%

（二）“第四章 本激励计划具体内容”修订内容

1、修订前

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%。其中首次授予 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%；预留 100 万

股（份），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%。

6.2 拟授出股票期权的数量及占公司股份总额的比例

本激励计划拟授予激励对象股票期权 80 万份，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 0.41%，其中首次授予 80 万份，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 0.41%；本激励计划未设置预留股票期权。

6.3 激励对象名单及拟授出股票期权分配情况

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	12.00	15.00%	0.06%
辛延明	董事	6.40	8.00%	0.03%
张建勇	董事、副总经理兼财务总监	4.00	5.00%	0.02%
王振中	副总经理	10.40	13.00%	0.05%
张金金	职工代表董事兼董事会秘书	0.80	1.00%	0.004%
业务经理（共计 32 人）		46.40	58.00%	0.24%
合计		80	100.00%	0.41%

6.5.1 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 48 个月。

6.5.3 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三个行权期，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。等待期内，激励对象获授的

股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

6.5.4 股票期权激励计划的可行权日

本激励计划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。	20.00%
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。	30.00%
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。	50.00%

6.5.7 股票期权的授予与行权条件

2、股票期权的行权条件

（3）公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2027 年-2029 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 2029 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%

（4）激励对象个人层面的绩效考核要求

……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。

6.5.8 考核指标的科学性和合理性说明

选取经审计的归属于上市公司股东的净利润作为公司层面业绩考核指标，该指标为公司法定披露的财务数据，可审计、公允客观。公司为本次股票期权激励计划设定了分年度业绩考核目标：首次授予的股票期权考核 2027 年至 2029 年会计年度，2027 年较 2025 年净利润同比增长 10%，2028 年较 2027 年净利润同比增长 10%，2029 年较 2028 年净利润同比增长 10%，体现一定成长性、盈利能力要求的同时保障预期激励效果。

6.5.11 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 80 万份，按照草案公布前一交易日的收盘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 244.61 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 月底授予，则 2026 年-2029 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）
80.00	244.61	10.49	119.66	74.88	39.57

7.2 拟授出限制性股票的数量及占公司股份总额的比例

本激励计划拟授予激励对象限制性股票 420 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 2.14%，其中首次授予 320 万股，占本激励计划拟授出限制性股票总数的 76.19%，约占本激励计划草案公告时公司股份总数 19,605.28 万股的 1.63%；预留 100 万股，占本激励计划拟授出限制性股票总数的 23.81%，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%。

7.3 激励对象名单及拟授出限制性股票分配情况

姓名	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占本激励计划拟授出限制性股票数量的比例	占本激励计划草案公告时股本总额的比例
----	----	----------------	---------------------	--------------------

甄明晖	董事、副总经理	48.00	11.43%	0.24%
辛延明	董事	25.60	6.10%	0.13%
张建勇	董事、副总经理 兼财务总监	16.00	3.81%	0.08%
王振中	副总经理	41.60	9.90%	0.21%
张金金	职工代表董事兼 董事会秘书	3.20	0.76%	0.02%
业务经理（共计 32 人）		185.60	44.19%	0.95%
预留		100	23.81%	0.51%
合计		420	100.00%	2.14%

7.5.2 限制性股票的授予日

本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益并完成公告、登记等相关程序。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》规定公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

7.5.3 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。首次授予与预留授予的限制性股票均设置两个解除限售期，限售期均为自首次/预留授予登记完成之日起 48 个月、60 个月……

7.5.4 限制性股票激励计划的解除限售安排

首次授予及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 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。	50%

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 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。	50%
----------	---	-----

7.5.6 限制性股票的授予价格及确定方法

1、首次授予限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股 6.81 元。

2、首次授予限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格不低于股票票面金额.....

7.5.7 限制性股票的授予与解除限售条件

(3) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2030 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。首次授予的限制性股票与预留授予的限制性股票均考核 2030 年、2031 年会计年度，本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

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

(4) 激励对象个人层面的绩效考核要求

.....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。

7.5.8 考核指标的科学性和合理性说明

选取经审计的归属于上市公司股东的净利润作为公司层面业绩考核指标，该指标为公司法定披露的财务数据，可审计、公允客观。公司为本次限制性股票激

励计划设定了分年度业绩考核目标：首次授予的限制性股票考核 2030 年、2031 年会计年度，2030 年净利润较 2029 年同比增长 10%，2031 年净利润较 2030 年同比增长 10%，预留授予的限制性股票业绩目标与首次授予保持一致，体现一定成长性、盈利能力要求的同时保障预期激励效果。

7.5.11 限制性股票激励计划的会计处理及预计对各期经营业绩的影响

2、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象首次授予限制性股票 320 万股，按照草案公布前一交易日的收盘数据预测算限制性股票的公允价值，预计首次授予的权益费用总额为 2,070.24 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照解除限售比例进行分期确认。根据会计准则的规定，具体金额应以实际授予日计算的限制性股票的公允价值为准。假设 2026 年 11 月底授予，则 2026 年-2031 年限制性股票成本摊销情况如下：

首次授予限制性股票的数量 (万股)	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)
320.00	2,070.24	40.01	456.41	457.66	456.41	456.41	203.35

2、修订后

“本激励计划拟向激励对象授予权益总数为 500 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本总额 19,605.28 万股的 2.55%。其中股票期权授予 400 万股，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。

6.2 拟授出股票期权的数量及占公司股份总额的比例

本激励计划拟授予激励对象股票期权 400 万份，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。

6.3 激励对象名单及拟授出股票期权分配情况

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%

6.5.3 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。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

6.5.4 股票期权激励计划的可行权日

本激励计划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起 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%

6.5.7 股票期权的授予与行权条件

2、股票期权的行权条件

(3) 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%

(4) 激励对象个人层面的绩效考核要求

.....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，全部未行权益由公司注销。

6.5.8 考核指标的科学性和合理性说明

选取经审计的归属于上市公司股东的扣非后净利润作为公司层面业绩考核指标，该指标为公司法定披露的财务数据，可审计、公允客观。公司为本次股票期权激励计划设定了分年度业绩考核目标：首次授予的股票期权考核 2027 年至 2031 年会计年度，2027 年扣非后净利润较 2025 年扣非后净利润同比增长 10%，2028 年扣非后净利润较 2027 年扣非后净利润目标额同比增长 10%，2029 年扣非后净利润较 2028 年扣非后净利润目标额同比增长 10%，2030 年扣非后净利润较 2029 年扣非后净利润目标额同比增长 10%，2031 年扣非后净利润较 2030 年扣非后净利润目标额同比增长 10%，体现一定成长性、盈利能力要求的同时保障预期激励效果。

6.5.11 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

7.2 拟授出限制性股票的数量及占公司股份总额的比例

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。

7.3 激励对象名单及拟授出限制性股票分配情况

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。

7.5.3 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……

7.5.4 限制性股票激励计划的解除限售安排

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%

7.5.6 限制性股票的授予价格及确定方法

1、限制性股票的授予价格

预留授予限制性股票的授予价格为每股 6.81 元。

2、限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划中预留授予限制性股票的授予价格不低于股票票面金额.....

7.5.7 限制性股票的授予与解除限售条件

(3) 公司层面的业绩考核要求

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：

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%

(4) 激励对象个人层面的绩效考核要求

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。

7.5.8 考核指标的科学性和合理性说明

选取经审计的归属于上市公司股东的扣非后净利润作为公司层面业绩考核指标，该指标为公司法定披露的财务数据，可审计、公允客观。公司为本次限制性股票激励计划设定了分年度业绩考核目标：预留授予的限制性股票考核 2028 年-2031 年会计年度，2028 年扣非后净利润较 2027 年扣非后净利润目标额同比增长 10%，2029 年扣非后净利润较 2028 年扣非后净利润目标额同比增长 10%，2030 年扣非后净利润较 2029 年扣非后净利润目标额同比增长 10%，2031 年扣非后净利润较 2030 年扣非后净利润目标额同比增长 10%，体现一定成长性、盈利能力要求的同时保障预期激励效果。

7.5.11 限制性股票激励计划的会计处理及预计对各期经营业绩的影响

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。”

二、《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激励对象名单》修订内容：

（一）修订前

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（以下简称“本激励计划”）拟向激励对象授予权益总计 500 万股（份），其中股票期权 80 万份，公司限制性股票 420 万股。首次授予 400 万股（份），其中股票期权 80 万份，公司限制性股票 320 万股；预留 100 万股，为限制性股票。

（一）股票期权

1、本激励计划首次授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

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	12.00	15.00%	0.06%
辛延明	董事	6.40	8.00%	0.03%
张建勇	董事、副总经理兼财务总监	4.00	5.00%	0.02%
王振中	副总经理	10.40	13.00%	0.05%
张金金	职工代表董事兼董事会秘书	0.80	1.00%	0.004%
业务经理（共计 32 人）		46.40	58.00%	0.24%
合计		80	100.00%	0.41%

（二）限制性股票

1、本激励计划首次授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的限制性股 票数量（万股）	占本激励计划拟授出限 制性股票数量的比例	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	48.00	11.43%	0.24%
辛延明	董事	25.60	6.10%	0.13%
张建勇	董事、副总经理 兼财务总监	16.00	3.81%	0.08%
王振中	副总经理	41.60	9.90%	0.21%
张金金	职工代表董事兼 董事会秘书	3.20	0.76%	0.02%
业务经理（共计 32 人）		185.60	44.19%	0.95%
预留		100	23.81%	0.51%
合计		420	100.00%	2.14%

（二）修订后

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（以下简

称“本激励计划”)拟向激励对象授予权益总计 500 万股(份),其中股票期权 400 万股(份),限制性股票 100 万股。首次授予 400 万股(份),其中股票期权 400 万股(份)。预留 100 万股,为限制性股票。

(一) 股票期权

1、本激励计划首次授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

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%

(二) 限制性股票

本激励计划预留授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况:

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。

三、《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实施考核管理办法》修订内容:

(一) 修订前

“五、考核指标及标准

（一）公司业绩考核要求

1、股票期权

股票期权的行权考核年度为 2027-2029 年 3 个会计年度。股票期权行权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	公司扣非后净利润额较2025年扣非后净利润额增长10%
第二个行权期	公司扣非后净利润额较2027年扣非后净利润目标额增长10%
第三个行权期	公司扣非后净利润额较2028年扣非后净利润目标额增长10%

2、限制性股票

限制性股票的解除限售考核年度为 2030-2031 年 2 个会计年度。限制性股票解除限售各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	扣非后净利润额较2029年扣非后净利润目标额增长10%
第二个解除限售期	扣非后净利润额较2030年扣非后净利润目标额增长10%

（二）个人层面绩效考核要求

1、股票期权

……若激励对象行权期上一年度绩效考评结果为 D/E，则取消该激励对象当期行权额度，期权份额由公司统一注销。

2、限制性股票

……若激励对象解除限售期上一年度绩效考评结果为 D/E，则取消其当期限限制性股票的解除限售权利，其当期限制性股票由公司统一回购注销。

（二）修订后

“五、考核指标及标准

（一）公司业绩考核要求

1、股票期权

股票期权的行权考核年度为 2027-2031 年 5 个会计年度。股票期权行权各年度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、限制性股票

限制性股票的解除限售考核年度为 2028-2031 年 4 个会计年度。

限制性股票解除限售各年度业绩考核目标如下表所示：

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%

（二）个人层面绩效考核要求

……若激励对象行权期上一年度绩效考评结果为 D/E，则取消该激励对象当期行权额度，期权份额由公司统一注销。

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，全部未行权益由公司注销。

2、限制性股票

……若激励对象解除限售期上一年度绩效考评结果为 D/E，则取消其当期限限制性股票的解除限售权利，其当期限制性股票由公司统一回购注销。

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回购注销。

除上述修订外，本激励计划其他内容不变，具体详见公司同日在上海证券交易所官方网站及指定媒体披露的《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》《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）》《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激励对象名单（修订稿）》《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实施考核管理办法（修订稿）》。

四、修订原因及说明

根据《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的规定，

并结合当前实际情况，经审慎研究，公司董事会决定对 2026 年股票期权与限制性股票激励计划进行调整修订。本次修订主要对首次授予的限制性股票与股票期权数量进行调整，行权期限及行权比例对应调整，对预留授予的限制性股票的解除限售安排进行调整，同步更新了预计股权激励实施对各期经营业绩的影响；授予权益总额、首次授予权益总额、预留权益总额、每名激励对象获授权益总额、授予价格、行权价格及确定方法、考核目标均保持不变，有利于更好地调动公司核心团队的积极性。本次修订不存在损害公司及全体股东、特别是中小股东利益的情形，亦不存在违反相关法律法规、规范性文件及《公司章程》规定的情形。

本次修订形成的《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）及其摘要》《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激励对象名单（修订稿）》《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实施考核管理办法（修订稿）》已经公司第五届董事会 2026 年第七次会议审议通过，尚需提交公司股东会审议，股东会审议通过后本股权激励计划方可生效实施。敬请广大投资者谨慎决策，注意投资风险。

特此公告。

山东金麒麟股份有限公司董事会

2026 年 10 月 30 日