



东莞金太阳研磨股份有限公司

关于向 2026 年限制性股票激励计划激励对象 首次授予限制性股票的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

特别提示：

- 1、限制性股票首次授予日：2026 年 9 月 1 日；
- 2、限制性股票首次授予数量：370 万股，占目前公司股本总额的 2.67%；
- 3、限制性股票首次授予价格：16.71 元/股；
- 4、股权激励方式：第二类限制性股票。

东莞金太阳研磨股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 9 月 1 日召开第五届董事会第十五次会议，审议通过了《关于向 2026 年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》。董事会认为公司 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）规定的首次授予条件已经成就，根据公司 2026 年第一次临时股东大会的授权，公司同意确定以 2026 年 9 月 1 日为限制性股票首次授予日，以 16.71 元/股的授予价格向符合授予条件的 49 名激励对象授予 370.00 万股第二类限制性股票。现将具体情况公告如下：

一、本激励计划简述

2026 年 9 月 1 日，公司召开 2026 年第一次临时股东会，审议通过了《关于公司<2026 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》等股权激励相关议案，主要内容如下：

- （一）激励工具：限制性股票（第二类限制性股票）；
- （二）标的股票来源：向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票；
- （三）授予价格：16.71 元/股；



（四）激励对象及分配情况：本激励计划涉及的激励对象总计 49 人，包括公司公告本激励计划时在本公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干。

本次激励计划拟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：

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司总股本的比例
一、董事、高级管理人员					
1	方红	董事、副总经理	20	4.65%	0.14%
2	农忠超	副总经理	20	4.65%	0.14%
3	杨伟	董事、副总经理	20	4.65%	0.14%
4	丁福林	财务总监	15	3.49%	0.11%
5	杜燕艳	董事会秘书、副总经理	15	3.49%	0.11%
6	杜长波	董事	5	1.16%	0.04%
二、外籍员工					
1	CHEN ZHAN	研发总监	60	13.95%	0.43%
2	KIM,HYUKBAE	研发经理	2	0.47%	0.01%
核心管理人员及核心技术（业务）骨干（共 41 人）			213	49.53%	1.54%
首次授予限制性股票合计			370	86.05%	2.67%
预留部分			60	13.95%	0.43%
合计			430	100.00%	3.11%

注：

1、2026 年 9 月 1 日，经公司 2026 年第一次临时股东会选举 CHEN ZHAN（陈湛）先生为公司第五届董事会非独立董事，杜长波先生已离任公司董事。

2、以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成，保留两位小数。

（五）本次激励计划的有效期限及归属期安排

1、本次激励计划的有效期限

本激励计划有效期自限制性股票授予之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 60 个月。

2、本次激励计划的归属期安排



本激励计划授予的第二类限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，且获得的第二类限制性股票不得在下列期间内归属：

- (1) 公司年度报告、半年度报告公告前十五日内；
- (2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- (3) 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者在决策过程中，至依法披露之日；
- (4) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

在本激励计划有效期内，如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的第二类限制性股票以是否达到绩效考核目标为激励对象能否办理归属的条件。归属期以及各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期	归属比例
第一个归属期	自首次授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自首次授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

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的归属期及各期归属时间安排与首次授予第二类限制性股票一致。若预留部分在公司 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的归属期及各期归属时间安排如下表所示：

归属安排	归属期	归属比例
第一个归属期	自预留授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%



激励对象根据本激励计划获授的第二类限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效。

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、送股、派送股票红利等情形增加的股票同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时第二类限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属，作废失效。

（六）本次限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

1、公司未发生如下任一情形：

(1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

(3) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(5) 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，激励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

2、激励对象未发生如下任一情形：

(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。



某一激励对象出现上述第 2 条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3、公司业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，分年度进行绩效考核并归属，以达到绩效考核目标作为激励对象的归属条件，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例，具体如下所示：

(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	1920
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。

4、个人绩效考核要求

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。

5、业绩考核指标设置的合理性分析

公司本次限制性股票激励计划的考核指标设置符合《公司法》《证券法》等相关法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定。考核体系包括公司层面业绩考核和个人层面绩效考核两个维度。

其中，公司层面以扣非净利润作为核心业绩考核指标，该指标能够较为客观、全面地反映公司的盈利水平、经营质量及持续发展能力。为实现公司战略



及保持竞争力，公司拟通过股权激励计划的有效实施充分激发董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术业务人员的积极性和创造性。该指标的设置综合考虑了宏观经济环境、公司目前经营状况、公司历史业绩及激励情况、行业发展状况以及公司未来的发展规划等综合因素。结合公司目前实际情况出发，设定的考核指标具有一定的挑战性，有助于持续提升公司盈利能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象个人层面设置了严密的业绩考核体系，能够对激励对象的工作成果做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象考核年度业绩考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

二、已履行的相关审批程序

（一）2026年7月29日，公司召开第五届董事会薪酬与考核委员会第五次会议审议通过了《关于公司<2026年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》及《关于公司<2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》。

同日，公司召开第五届董事会第十二次会议，审议通过了《关于公司<2026年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东会授权董事会办理2026年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。其中，关联董事作为本次股权激励计划的激励对象，对上述相关议案已回避表决。

（二）公司于2026年7月30日在巨潮资讯网(www.cninfo.com.cn)披露了《2026年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要、《2026年限制性股票激励计划激励对象名单》等相关文件。并于2026年7月30日在公司张贴栏公示了《2026年限制性股票激励计划激励对象名单》，对激励对象的姓名及职务予以公示，公示时间为2026年7月30日至2026年8月10日，共计12天。在公示期间内，公司员工可通过书面及通讯方式向公司薪酬与考核委员会反馈意见。截至公示期满，公司薪酬与考核委员会未收到任何员工对本次拟激励对象名单提出的任何异



议，无反馈记录。公司于2026年8月27日披露了《薪酬与考核委员会关于公司2026年限制性股票激励计划激励对象名单的审核意见及公示情况说明》。

（三）2026年9月1日，公司召开2026年第一次临时股东会，审议通过了《关于公司〈2026年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东会授权董事会办理2026年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等相关议案。公司实施2026年限制性股票激励计划获得批准，授权董事会确定授予日、在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票，并办理授予所必需的全部事宜。

（四）2026年9月1日，公司召开第五届董事会第十五次会议，审议通过了《关于向2026年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》。本议案在提交董事会审议前，已经董事会薪酬与考核委员会第六次会议审议通过。董事会薪酬与考核委员会对2026年限制性股票激励计划首次授予的相关事项出具了核查意见。

三、本次实施的股权激励计划与股东会审议通过的股权激励计划差异情况

公司本激励计划的其他内容与公司2026年第一次临时股东会审议通过的相关内容一致。

四、本激励计划的授予条件及董事会关于本次授予条件是否成就的说明

根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“管理办法”）、公司《2026年限制性股票激励计划（草案）》等有关规定，公司董事会认为本激励计划规定的授予条件均已成就，确定授予日为2026年9月1日，具体情况如下：

（一）公司未发生如下任一情形：

- 1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- 2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；
- 3、上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；
- 4、法律法规规定不得实行股权激励的；
- 5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：



- 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。

董事会经过认真核查，认为公司及激励对象均未发生或不属于上述任一情形，本激励计划的授予条件已经成就，同意确定2026年9月1日作为授予日。

五、本激励计划限制性股票的首次授予情况

- (一) 授予日：2026 年 9 月 1 日；
- (二) 授予数量：370.00 万股；
- (三) 授予人数：49 人；
- (四) 授予价格：16.71 元/股；
- (五) 股票来源：向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票；
- (六) 本次授予激励对象名单及授予情况：

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司总股本的比例
一、董事、高级管理人员					
1	方红	董事、副总经理	20	4.65%	0.14%
2	农忠超	副总经理	20	4.65%	0.14%
3	杨伟	董事、副总经理	20	4.65%	0.14%
4	丁福林	财务总监	15	3.49%	0.11%
5	杜燕艳	董事会秘书、副总经理	15	3.49%	0.11%
6	杜长波	董事	5	1.16%	0.04%
二、外籍员工					
1	CHEN ZHAN	研发总监	60	13.95%	0.43%
2	KIM, HYUKBAE	研发经理	2	0.47%	0.01%
核心管理人员及核心技术（业务）骨干（共 41 人）			213	49.53%	1.54%



首次授予限制性股票合计	370	86.05%	2.67%
-------------	-----	--------	-------

注：

1、2026年9月1日，经公司2026年第一次临时股东会选举CHEN ZHAN（陈湛）先生为公司第五届董事会非独立董事，杜长波先生已离任公司董事。

2、以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成，保留两位小数。

六、限制性股票的授予对公司相关年度财务状况和经营成果的影响

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，公司将在授予日至归属日内的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，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、费用和资本公积。

公司董事会已确定本激励计划的授予日为2026年9月1日，由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。根据中国企业会计准则要求，预计本激励计划授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

授予数量 (万股)	摊销总费用(万元)	2026年 (万元)	2027年 (万元)	2028年 (万元)	2029年 (万元)
370.00	7,357.54	1,591.80	3,788.10	1,483.30	494.34

注：上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授予日、授予日收盘

上述测算部分不包含限制性股票的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。公司以目前信息初步估计，本激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。

七、激励对象认购限制性股票及缴纳个人所得税的资金安排

激励对象认购限制性股票及缴纳个人所得税的资金全部为自有资金或自筹，公司承诺不为激励对象依本计划获取标的股票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等。

八、董事会薪酬与考核委员会意见

薪酬与考核委员会对激励对象名单核实的情况经认真审核，认为：董事会确定的授予日符合《上市公司股权激励管理办法（2025年修正）》（以下简称



“管理办法”）、以及激励计划中关于授予日的相关规定，同时本次授予也符合激励计划中关于激励对象获授限制性股票的条件。本次授予的激励对象均具备《中华人民共和国公司法》、《公司章程》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格，且不存在《管理办法》第八条所述的下列情形：

- （一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- （二）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；
- （三）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；
- （四）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；
- （五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- （六）中国证监会认定的其他情形。

该激励对象名单人员均符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件规定的激励对象条件，其作为公司 2026 年限制性股票激励对象的主体资格合法、有效。本次授予限制性股票激励对象的名单与公司 2026 年第一次临时股东会批准的激励计划中规定的激励对象相符。

九、法律意见书的结论性意见

信达律师事务所律师认为，信达律师认为，截至本《法律意见书》出具之日，本次授予已经取得了现阶段必要的批准与授权；本次授予的授予日、授予对象、数量及价格等符合《管理办法》《上市规则》及《2026 年激励计划》的规定；本次授予的授予条件已经满足，符合《管理办法》《上市规则》及《2026 年激励计划》的相关规定；公司尚需根据《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规、规范性文件的规定，继续履行相应的信息披露义务及办理授予登记等事项。

十、备查文件

- 1、第五届董事会第十五次会议决议；
- 2、第五届董事会薪酬与考核委员会第六次会议决议；
- 3、《广东信达律师事务所关于东莞金太阳研磨股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划首次授予相关事项的法律意见书》。



东莞金太阳研磨股份有限公司

东莞金太阳研磨股份有限公司

董事会

2026年09月01日