

证券代码：873671

证券简称：坤隆股份

主办券商：中泰证券

山东寿光市坤隆石油机械股份有限公司

2025 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、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个别及连带法律责任。

一、审议及表决情况

本制度经公司第六届董事会第十一次会议审议通过，尚需提交股东大会审议，自股东大会审议通过之日起生效。

二、分章节列示制度的主要内容

山东寿光市坤隆石油机械股份有限公司

2025 年股权激励计划实施考核管理办法

为充分保障山东寿光市坤隆石油机械股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年股权激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构及激励约束机制，依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《非上市公众公司监督管理办法》、《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》等相关法律、法规以及《山东寿光市坤隆石油机械股份有限公司股权激励计划（草案）》的规定，结合公司实际情况，制定本考核办法。

一、考核目的

促进公司进一步建立健全激励与约束机制，完善价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、管理人员和核心及骨干人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略目标的实现和可持续发展。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开原则，严格按照本办法对考核对象的工作进行评价，以确保激励计划与参与对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本考核办法适用于山东寿光市坤隆石油机械股份有限公司2025年股权激励计划中的全体激励对象。

四、考核组织与执行机构

公司董事会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作；行政人事部、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；公司董事会负责考核结果的审核评价。

五、考核指标

激励对象当年度可行权的限制性股票根据公司业绩、个人业绩两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核指标

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个解限售期： 2025年公司经审计的合并报表归属于母公司净利润不低于3,090.00万元，或营业收入不低于34,340万元；解限售/行权比例为50%；
2	第二个解限售期： 2026年、2027年两年经审计的合并报表归属于母公司净利润分别不低于3,492.00万元、3,877.00万元，或营业收入分别不低于38,800万元、43,080万元。

注 1：考虑到公司本次股权激励计划设置了限售期，在确认股份支付费用时，在限售期/等待期内进行分摊，并计入经常性损益；

注 2：以上指标以公司经审计的合并报表数据为准，其中净利润以不考虑本次激励计划实施影响的数值作为计算依据，即净利润的业绩指标=经审计的净利润+本次激励计划当年的股份支付费用；

注 3：上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本激励计划授予的限制性股票的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司层面业绩考核指标如上表所示。本次股权激励业绩考核期内，若公司经审计的单个年度的净利润未达到考核标准，激励对象应当将已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销。

（二）个人业绩指标

本次股权激励包括董事、高级管理人员、核心员工，存在个人业绩指标。

序号	激励对象个人绩效指标
1	股权激励期内激励对象持续在公司任职。
2	激励对象不存在违反公司管理制度给公司造成经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司处分的情形。
3	激励对象无自行辞职，或因个人原因被公司解除劳动合同的情形。
4	公司业绩指标对应考核年度，激励对象个人绩效考核为合格及以上。个人绩效考核为合格及以上的解除限售比例为 100%，不合格则解除限售比例为 0%。

对于激励对象个人层面考核按照公司对激励对象的月度绩效指标组织实施，考核期与公司业绩目标考核对应的会计年度相同。考核期个人绩效分值在 60 分及以上，个人绩效考核结果为“合格”。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象限制性股票解除限售的前一年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2025 年至 2027 年三个会计年度，每个年度考核一次。

七、考核程序

公司行政人事部在董事会的指导下负责具体的考核工作，以月度绩效考核得分为基础，并在此基础上形成年度绩效考核报告上交董事会审议。

八、考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正

董事会在审核确认参与对象最终的个人绩效表现时，应对受客观环境变化

等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果反馈

参与对象有权了解自己的考核结果，行政人事部应在考核年度结束后向被考核的参与对象通知考核结果。

（三）考核结果申诉

参与对象如对考核结果有异议，首先应与行政人事部沟通来解决。

（四）考核结果归档

- 1、考核结束后，行政人事部须保留绩效考核所有考核记录；
- 2、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期为三年。

九、附则

- （一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- （二）本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件及公司章程的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触的，应及时对本办法进行修订。
- （三）本办法自股东会审议通过之日起生效。

山东寿光市坤隆石油机械股份有限公司

董事会

2025年9月25日