
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（草案）（修订稿）**

2025 年 9 月

声明

本公司及董事会全体成员保证本股权激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

所有激励对象承诺：公司因信息披露文件中有虚假记载、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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、本激励计划依据《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）》《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《山东寿光市坤隆石油机械股份有限公司章程》的规定制定。

二、本激励计划为限制性股票激励计划。股票来源为向激励对象发行股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为不超过 **324.50** 万股（最终以实际认购数量为准），占本激励计划公告时公司股本总额 6,596.50 万股的 **4.92%**。本激励计划不设置预留权益。公司不存在同时实施的其他股权激励计划，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未超过公司股本总额的 30%。

四、本激励计划授予的限制性股票的授予价格为 2.88 元/股，未低于股票面值。

五、在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票登记之日期间，本公司预计不会发生权益分派、股票拆细、配股等事项，不涉及限制性股票的授予数量、价格的调整。若公司发生缩股、增发等事项，限制性股票的授予数量、价格将做相应的调整，调整方案详见本激励计划“第九章”相关内容。

六、本激励计划的激励对象人数总计 **41** 人，包括公司董事、高级管理人员和核心员工，均为本公司在职员工。激励对象不包括公司监事、独立董事，不包括退休返聘人员。激励对象不存在《监管指引第 6 号》中规定的不得成为激励对象的情形。

七、本激励计划的有效期为 36 个月。激励对象根据激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或者偿还债务。

八、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性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。

九、本公司及董事、高级管理人员保证本股权激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

十、本激励计划对激励对象设置的公司层面业绩考核指标不构成公司对投资

者的业绩承诺和预测。

十一、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十二、在本激励计划有效期内，如果公司根据经营需要拟进行首次公开发行股票并上市（IPO）、与其他公司进行重大资产重组或者相关法律法规发生变化导致影响本激励计划实施的，公司董事会将有权依据《公司法》、《证券法》、全国股转公司规范性文件的要求或有关法律、法规、规范性文件的要求就本激励计划提出调整方案。前述调整方案经公司股东会审议通过后生效，对激励对象具有约束力；激励对象不得对该等方案提出异议或反对。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合挂牌条件的要求。

目录

第一章 释义	6
第二章 股权激励计划的目的	8
第三章 股权激励计划的管理机构	9
第四章 激励对象的确定依据和范围	10
第五章 股权激励计划拟授出的权益及分配情况	13
第六章 激励计划的有效期, 限制性股票的授予日、限售期及解限售安排	23
第七章 限制性股票的授予价格及确定方法	26
第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件	29
第九章 股权激励计划的调整方法	38
第十章 股权激励的会计处理	40
第十一章 股权激励计划的相关程序	42
第十二章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行 ..	45
第十三章 限制性股票回购注销原则	48
第十四章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	49
第十五章 公司与激励对象各自的权利义务	50
第十六章 附则	52

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

释义项目		释义
本公司、公司	指	山东寿光市坤隆石油机械股份有限公司
股东会	指	山东寿光市坤隆石油机械股份有限公司股东会
董事会	指	山东寿光市坤隆石油机械股份有限公司董事会
审计委员会	指	山东寿光市坤隆石油机械股份有限公司董事会审计委员会
本激励计划、本次激励计划	指	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（草案）
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的在公司任职的符合条件的董事、高级管理人员、核心员工
标的股票	指	根据本激励计划规定，激励对象有权购买的公司股票
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售日	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票解除限售之日
授予价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买每一股限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票首次授予日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或全部失效的期间

		性股票全部解除限售或回购注销之日起
证监会	指	中国证券监督管理委员会
全国股转公司、 股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
证券登记结算机 构	指	中国证券登记结算有限责任公司北京分公司
主办券商	指	中泰证券股份有限公司
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《非上市公众公司监督管理办法》
《监管指引第 6 号》	指	《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励和员 工持股计划的监管要求（试行）》
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1、本激励计划草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明均指合并报表口径的财
务数据和根据该类财务数据计算的财务指标；2、本激励计划草案中部分合计数与各明细数
直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 股权激励计划的目的

为完善公司治理结构，进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和稳定公司的管理团队和核心人员，充分调动公司管理层的积极性、主观能动性和创造性，实现公司利益、股东利益和员工利益的长期有益结合，提升公司凝聚力，增强公司的竞争力，同时，为激发核心员工的使命感和归属感，提高公司的可持续发展能力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。根据《公司法》《证券法》《管理办法》《监管指引第 6 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定和实施本激励计划。

公司不存在同时实施的其他股权激励计划及其他长期激励机制。

第三章 股权激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本股权激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理，包括但不限于：

- (一) 确定限制性股票的授予日，根据本激励计划授予相关激励对象限制性股票并办理股份登记、限售等事宜；
- (二) 在公司发生缩股、增发等事项时，按照本激励计划规定的方法对限制性股票数量、价格进行相应的调整；
- (三) 根据本激励计划对激励对象解除限售条件的达成情况及可解除限售的数量进行审查确认，并办理限制性股票解除限售、回购注销等事宜；
- (四) 在公司或激励对象发生异动时按照本激励计划的相关规定执行；
- (五) 聘请与股权激励计划业务相关的中介机构，拟定、签署、执行、修改与股权激励计划相关的协议；
- (六) 本激励计划经股东会审议通过后，若在实施期限内相关法律、法规、规范性文件发生变化的，授权董事会按照新的政策文件进行相应调整；
- (七) 办理与本激励计划相关的工商变更登记和章程备案等事宜；
- (八) 办理与本激励计划相关的其他事宜，但有关文件明确规定须由股东会决定的事项除外。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的执行，负责拟订和修订本激励计划，经董事会审议通过后，报股东会审议。董事会可以在股东会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、审计委员会是本股权激励计划的监督机构，应就本激励计划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意见。负责审核激励对象的名单，并对本股权激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规和规范性文件等规定进行监督。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、 激励对象的确定依据

(一) 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》《监管指引第6号》等有关法律及其他有关法律、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。

(二) 激励对象确定的职务依据

本次激励对象的职务类别包括 董事 高级管理人员 核心员工

本次激励对象为在公司任职的公司董事、高级管理人员及核心员工，对公司经营业绩和未来发展有直接影响，与实施股权激励计划的目的相符合。激励对象中，董事应当经公司股东会选举产生；高级管理人员应当经公司董事会决议聘请；核心员工应当按照《管理办法》的有关规定认定。激励对象须在公司授予限制性股票时以及在本激励计划的有效期内在公司、公司控股子公司任职，并与公司、公司控股子公司签署劳动合同并在公司领取薪酬。

二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共**41**人，占公司全部职工人数的比例为**8.56%**。激励对象的范围为：

公司董事、高级管理人员及核心员工。

激励对象不包括公司独立董事、审计委员会成员。

激励对象包括挂牌公司持有5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。吴法祥先生系公司实际控制人、任公司董事长兼总经理，全面主管公司各部门及子公司工作，对公司的日常经营、生产建设、业务开拓、研发创新、内控管理、发展战略、人才培养等方面起到关键作用。吴法祥先生对公司的经营业绩及未来的发展有直接影响关系，符合激励对象的范围。吴凯郦女士系公司实际控制人吴法祥先生之女、任董事，对公司战略布局及业务发展均起到重大作用。吴凯郦女士对公司的经营业绩及未来的发展有直接影响关系，符合激励对象的范围。朱天乐系公司实际控制人吴法祥先生近亲属，担任公司副总经理，主要负责公司

西北地区销售工作，对公司西北地区的市场布局和开拓发挥关键性作用，对公司未来发展具有重要影响，符合激励对象的范围；张希君、张英飞均为公司实际控制人吴法祥先生近亲属，为公司核心骨干人员，张希君担任公司行政人事部主任，负责公司整体人力资源和行政工作，为公司人才引进及培养发挥关键作用，张英飞担任公司新项目处主任，主要负责公司新项目的立项、后续开发，对公司新项目的落地发挥关键作用，二者均在公司关键岗位发挥重要作用，对公司未来发展有较大影响，符合激励对象的范围。

本次股权激励计划不存在预留权益。_____

三、特殊情形的说明

挂牌公司及激励对象不存在下列情形：

特殊情形
挂牌公司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
挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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
挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选

四、激励对象的核实

(一) 公司董事会审议通过本激励计划后，公司将通过□公司网站
√其他途径公司公示栏，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

(二) 本次股权激励计划需公司审计委员会充分听取公示意见，在公示期满后对激励对象名单进行审核。

(三) 本次拟认定的 36 名核心员工，已经向全体员工公示和征求意见，经审计委员会发表明确意见后，尚需股东会审议批准后才可以参与本次股权激励。如果本次拟认定的核心员工未通过上述认定流程，则其不具有参与本次股权激励的资质。

第五章 股权激励计划拟授出的权益及分配情况

一、 激励计划拟授出的权益形式

本次激励计划采取的激励形式为 限制性股票 股票期权

二、 激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本次激励计划标的股票来源方式为：

向激励对象发行股票 回购本公司股票 股东自愿捐赠

其他方式

公司本次拟发行的股票种类为人民币普通股，每股面值为人民币1.00元。

三、 本次激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本次股权激励计划拟授出的权益数量包括限制性股票**3,245,000**股，所涉及的标的股票种类为人民币普通股，占公司股本总额的百分比为**4.92%**：

不存在同时实施的其他股权激励计划，全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票数量为**3,245,000**股，占公司股本总额的百分比为**4.92%**。

四、 激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务	是否为持股 5%以上股东、实际控制人及其近亲属	获授的限制性股票数量（股）	占激励计划拟授出权益总量的比例 (%)	涉及的标的股票数量（股）	标的股票数量占激励计划公告日股本总额的比例 (%)	标的股票来源
一、董事、高级管理人员							
吴法祥	董事长、总经理	持股 5%以上股东、实际控制人	1,120,000	34.51%	1,120,000	1.70%	向激励对象发行股票
国玲	董事、财务	否	150,000	4.62%	150,000	0.23%	向激励对象发行股票

	总监、董秘						
朱天乐	副总经理	实际控制人的近亲属	150,000	4.62%	150,000	0.23%	向激励对象发行股票
付辉	董事、副总经理	否	90,000	2.77%	90,000	0.14%	向激励对象发行股票
吴凯郦	董事	实际控制人的子女	25,000	0.77%	25,000	0.04%	向激励对象发行股票
二、核心员工							
徐庆亿	核心员工	否	150,000	4.62%	150,000	0.23%	向激励对象发行股票
李汉峰	核心员工	否	130,000	4.01%	130,000	0.20%	向激励对象发行股票
程俊鹏	核心员工	否	30,000	0.92%	30,000	0.05%	向激励对象发行股票
刘伟涛	核心员工	否	90,000	2.77%	90,000	0.14%	向激励对象发行股票
马孝波	核心员工	否	60,000	1.85%	60,000	0.09%	向激励对象发行股票

王子才	核心员工	否	15,000	0.46%	15,000	0.02%	向激励对象发行股票
张钦亮	核心员工	否	20,000	0.62%	20,000	0.03%	向激励对象发行股票
刘景明	核心员工	否	70,000	2.16%	70,000	0.11%	向激励对象发行股票
张希君	核心员工	实际控制人的近亲属	115,000	3.54%	115,000	0.17%	向激励对象发行股票
范新伟	核心员工	否	50,000	1.54%	50,000	0.08%	向激励对象发行股票
林瑞亮	核心员工	否	100,000	3.08%	100,000	0.15%	向激励对象发行股票
王冰	核心员工	否	20,000	0.62%	20,000	0.03%	向激励对象发行股票
刘晓磊	核心员工	否	100,000	3.08%	100,000	0.15%	向激励对象发行股票
王延贺	核心员工	否	20,000	0.62%	20,000	0.03%	向激励对象发行股票
张小	核心员工	否	70,000	2.16%	70,000	0.11%	向激励对象发

平							行股票
张英飞	核心员工	实际控制人的近亲属	70,000	2.16%	70,000	0.11%	向激励对象发行股票
田建国	核心员工	否	70,000	2.16%	70,000	0.11%	向激励对象发行股票
韩海明	核心员工	否	20,000	0.62%	20,000	0.03%	向激励对象发行股票
魏振鹏	核心员工	否	70,000	2.16%	70,000	0.11%	向激励对象发行股票
李光军	核心员工	否	70,000	2.16%	70,000	0.11%	向激励对象发行股票
李占军	核心员工	否	50,000	1.54%	50,000	0.08%	向激励对象发行股票
周成都	核心员工	否	50,000	1.54%	50,000	0.08%	向激励对象发行股票
李明军	核心员工	否	10,000	0.31%	10,000	0.02%	向激励对象发行股票
庞磊	核心员工	否	30,000	0.92%	30,000	0.05%	向激励对象发行股票
梁	核心	否	30,000	0.92%	30,000	0.05%	向激励

高峰	员工						对象发行股票
李爱杰	核心员工	否	20,000	0.62%	20,000	0.03%	向激励对象发行股票
任明磊	核心员工	否	20,000	0.62%	20,000	0.03%	向激励对象发行股票
王洪波	核心员工	否	20,000	0.62%	20,000	0.03%	向激励对象发行股票
张昊	核心员工	否	10,000	0.31%	10,000	0.02%	向激励对象发行股票
王树永	核心员工	否	10,000	0.31%	10,000	0.02%	向激励对象发行股票
王波	核心员工	否	10,000	0.31%	10,000	0.02%	向激励对象发行股票
舒铭东	核心员工	否	10,000	0.31%	10,000	0.02%	向激励对象发行股票
张晓鑫	核心员工	否	10,000	0.31%	10,000	0.02%	向激励对象发行股票
马新杰	核心员工	否	50,000	1.54%	50,000	0.08%	向激励对象发行股票

王国庆	核心员工	否	20,000	0.62%	20,000	0.03%	
张志刚	核心员工	否	20,000	0.62%	20,000	0.03%	
预留权益			0	0.00%	0	0.00%	-
合计			3,245,000	100%	3,245,000	4.92%	-

注：朱天乐系实际控制人吴法祥配偶大姐之次子；张英飞系实际控制人吴法祥配偶二哥之子；张希君系实际控制人配偶大哥之长子。

若激励对象未按照后续授予公告要求在付款期限内足额缴纳认购款项，则未缴纳认购款项对应股票数量视为放弃，其获授的限制性股票数量以实际缴纳的认购资金为准。

公司本次股权激励对象共计 41 名，其中核心员工 36 名，核心员工中存在 12 名子公司员工，不存在退休返聘人员，激励对象均与公司签署了劳动合同，核心员工的具体情况如下：

序号	公司	姓名	职务	分类	是否签署劳动合同	是否退休返聘人员
1	坤隆股份	徐庆亿	品管部经理	核心员工	是	否
2	坤隆股份	李汉峰	工程部经理	核心员工	是	否
3	坤隆股份	程俊鹏	供应链部经理	核心员工	是	否
4	山东坤隆物联网	刘伟涛	华中区销售总监	核心员工	是	否
5	山东坤隆物联网	马孝波	华东区销售总监	核心员工	是	否
6	山东坤隆物联网	王子才	数智化部经理	核心员工	是	否
7	坤隆股份	张钦亮	质管处主任	核心员工	是	否
8	坤隆股份	刘景明	生产部经理助理兼螺杆泵厂厂长	核心员工	是	否
9	坤隆股份	张希君	行政人事部主任	核心员工	是	否

序号	公司	姓名	职务	分类	是否签署劳动合同	是否退休返聘人员
10	坤隆股份	范新伟	螺杆泵技术处主任	核心员工	是	否
11	坤隆股份	林瑞亮	西北片区综合服务处经理	核心员工	是	否
12	坤隆股份	王冰	行政人事部经理助理兼人事处主任	核心员工	是	否
13	坤隆股份	刘晓磊	新疆分厂厂长	核心员工	是	否
14	坤隆股份	王延贺	工程师	核心员工	是	否
15	山东坤隆物联网	张小平	销售经理	核心员工	是	否
16	坤隆股份	张英飞	新项目处负责人	核心员工	是	否
17	坤隆股份	田建国	潜油技术处主任	核心员工	是	否
18	坤隆股份	韩海明	抽油泵分厂厂长	核心员工	是	否
19	山东坤隆物联网	魏振鹏	西北区销售副总监兼销售一处经理	核心员工	是	否
20	新疆坤隆	李光军	行政人事部主任	核心员工	是	否
21	山东坤隆物联网	李占军	数智化部主任	核心员工	是	否
22	坤隆股份	周成都	新疆物流处主任	核心员工	是	否
23	坤隆股份	李明军	抽油泵技术处主任	核心员工	是	否
24	坤隆股份	庞磊	潜油电机工程师	核心员工	是	否
25	山东坤隆物联网	梁高峰	销售经理	核心员工	是	否
26	坤隆股份	李爱杰	品管部主任	核心员工	是	否
27	山东坤隆物联网	任明磊	销售经理	核心员工	是	否
28	坤隆股份	王洪波	抽油杆分厂厂长	核心员工	是	否
29	坤隆股份	张昊	品管部主任	核心员工	是	否
30	坤隆股份	王树永	证券办主任	核心员工	是	否
31	山东坤隆物联网	王波	销售主任	核心员工	是	否
32	坤隆股份	舒铭东	销售主任	核心员工	是	否
33	山东坤隆物联网	张晓鑫	销售主任	核心员工	是	否

序号	公司	姓名	职务	分类	是否签署劳动合同	是否退休返聘人员
34	山东坤隆物联网	马新杰	销售主任	核心员工	是	否
35	坤隆股份	王国庆	工艺技术处主任	核心员工	是	否
36	坤隆股份	张志刚	技改处主任	核心员工	是	否

通过上表列明的核心员工的职务以及所在的岗位可知，部分激励对象虽然在子公司任职，但其职务及发挥的作用对整个集团公司具有重要影响，对公司未来发展具有重要作用。

坤隆物联网和新疆坤隆是坤隆股份全资子公司，其中坤隆物联网公司主营业务为物联网技术研发与服务、公司产品市场推广与销售。公司子公司中激励对象的具体情况如下：

(1) 刘伟涛在全资子公司坤隆物联网入职，担任华中区销售总监，主要负责公司在华中地区的市场开拓、市场维护工作，是公司全国销售网络的重要组成部分，对公司的未来销售业绩的提升具有重要影响，符合激励对象的范围；

(2) 马孝波在全资子公司坤隆物联网入职，担任华东区销售总监，主要负责公司在华东地区的市场开拓、市场维护工作，是公司全国销售网络的重要组成部分，对公司的未来销售业绩的提升具有重要影响，符合激励对象的范围；

(3) 王子才在全资子公司坤隆物联网入职，担任数智化部经理，统一负责集团数智化、信息化建设工作，对提高集团数智化、信息化水平、提高集团运营效率具有重要作用，符合激励对象的范围；

(4) 张小平在全资子公司坤隆物联网入职，担任销售办事处经理，主要负责华中区庆城市场的销售业务开拓、市场开发工作，对公司销售业绩提升具有较大影响，符合激励对象的范围；

(5) 魏振鹏在全资子公司坤隆物联网入职，担任西北区销售副总监兼克拉玛依销售办事处经理，主要协助西北区销售总监在西北地区的市场开拓、市场维护工作，是公司全国销售网络的重要组成部分，对公司销售业绩的提升具有重要影响，符合激励对象的范围；

(6) 李光军在全资子公司新疆坤隆入职，担任新疆坤隆行政人事部主任，

主要负责新疆坤隆的人力资源管理和行政管理工作，为新疆坤隆人才引进及培养发挥关键作用，为新疆坤隆的行政运营提供支持，符合激励对象的范围；

(7) 李占军在全资子公司坤隆物联网入职，担任数智化部主任，协助数智化部经理提高集团数智化、信息化水平，特别是对集团使用的 ERP 的升级、运维、正常使用起到关键作用，符合激励对象的范围；

(8) 梁高峰在全资子公司坤隆物联网入职，担任华中区销售副总监兼定边和延安办事处经理，主要负责公司华中区定边和延安市场的销售业务开拓、市场开发工作，对公司销售业绩提升具有较大影响，符合激励对象的范围；

(9) 任明磊在全资子公司坤隆物联网入职，担任华东办事处销售经理，主要负责公司华东区中石化销售业务开拓、市场开发工作，对公司销售业绩提升具有较大影响，符合激励对象的范围；

(10) 王波在全资子公司坤隆物联网入职，担任青海办事处销售主任，主要负责公司青海市场的销售业务开拓、市场开发工作，对公司销售业绩提升具有较大影响，符合激励对象的范围；

(11) 张晓鑫在全资子公司坤隆物联网入职，担任大庆办事处销售主任，主要负责公司东北地区的销售业务开拓、市场开发工作，对公司销售业绩提升具有较大影响，符合激励对象的范围；

(12) 马新杰在全资子公司坤隆物联网入职，担任西北办事处销售主任，主要负责公司西北地区的销售业务开拓、市场开发工作，对公司销售业绩提升具有较大影响，符合激励对象的范围。

吴法祥作为公司控股股东、实际控制人直接持有公司 44,559,937 股股份，占公司股本总额的比例为 67.55%，本次公司股权激励拟授予激励对象 3,245,000 股限制性股票，其中授予吴法祥 1,120,000 股限制性股票，占本次股权激励拟授予限制性股票总数的 34.51%，对其授予比例明显高于其他股权激励对象，结合市场已有案例情况及吴法祥自身已持股比例，存在对实际控制人授予限制性股票的比例显著高于其他股权激励对象的情形。

同时，吴法祥作为公司控股股东、实际控制人，在公司担任董事长兼任总经理，全面主管公司各部门及子公司工作，对公司的日常经营、生产建设、业务开拓、研发创新、内控管理、发展战略、人才培养等方面起到关键作用，全

面负责公司未来发展规划和发展战略，为公司管理层核心人员。吴法祥为公司创始人员，2002年创办本公司前身寿光市坤隆石油机械有限公司。自公司创立伊始，吴法祥即担任公司董事长兼总经理，全面负责公司日常经营工作，其个人对公司发展发挥关键性作用，因此其认购限制性股票数量占比明显高于其他股权激励对象符合公司股权激励的目的，具有合理性。

第六章 激励计划的有效期、限制性股票的授予日、限售期及解限 售安排

一、 激励计划的有效期

本次股权激励计划的有效期为从授予之日起至所有限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止，有效期为36个月，有效期从首次授予权益日起不超过10年。

二、 激励计划的授予日

本次股权激励计划的授予日为本激励计划经公司股东会审议通过之日。

经公司股东会审议通过后，公司将在60日内授予权益，并完成登记、公告等相关程序。

授予日必须为交易日。

不得在下列期间内对激励对象授出权益：

1、公司年度报告公告前15日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前15日起算，至公告日日终；

2、公司业绩预告、业绩快报公告前5日内；

3、自可能对本公司股票及其他证券品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日起或者进入决策程序之日起，至依法披露之日内；

4、中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

如公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为被激励对象在权益授予前6个月内发生过卖出股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔卖出交易之日起推迟6个月授予其权益。前述推迟的期限不算在60日期限之内。

三、 激励计划的限售期

激励计划授予的限制性股票的限售期为自限制性股票授予登记完成之日起12个月、24个月。激励对象获授权益与首次行使权益的间隔不少于12个月，每期行使权益时限不少于12个月。此外根据本计划取得的限制性股票，激励对象自授予日起需持有满3年，且解禁后需持有满1年期限的，方可享受《财政部、国家税务总局关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知》（财税[2016]101

号)中的相关递延纳税政策。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由于资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细等而增加的股份同时受解除限售条件约束，且解除限售之前不得转让、用于担保或偿还债务等。届时，若限制性股票不得解除限售，则因前述原因获得的股份同样不得解除限售。

四、解限售安排

授予的限制性股票的解限售安排如下表所示：

解限售安排	解限售期间	解限售比例 (%)
第一个解限售期	自首次授予的限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予的限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50.00%
第二个解限售期	自首次授予的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的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	50.00%
合计	-	-

在解锁期，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜，未满足解锁条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销，相关权益不得递延至下期。

五、禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《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》执行，具体内容如下：

(一) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，在就任时确定的任职期间，每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

(二) 激励对象为公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

(三) 在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《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。

第七章 限制性股票的授予价格及确定方法

一、 授予价格

限制性股票的授予价格为2.88元/股，授予价格不低于股票票面金额。

二、 授予价格的确定方法

(一) 确定方法

限制性股票授予价格的确定方法为：

二级市场股票交易均价 每股净资产 资产评估价格

前期发行价格 同行业可比或可参照公司价格 其他

授予价格不低于有效的市场参考价的50%。

(二) 定价方式的合理性说明

本次股权激励确定的公司有效市场参考价为 5.76 元/股，授予价格未低于有效市场参考价的 50%。有效市场参考价的合理性分析如下：

1、每股净资产及每股收益

根据公司 2024 年审计报告，截至 2024 年末归属于公司股东的净资产为 325,477,488.14 元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为 4.93 元/股，2024 年公司基本每股收益 0.51 元/股。

根据公司 2025 年半年度报告，截至 2025 年 6 月 30 日，归属于公司股东的净资产为 328,024,601.46 元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为 4.97 元/股，2025 年 1 月-6 月公司基本每股收益 0.16 元/股。

有效市场参考价未低于每股净资产，授予价格为 2.88 元/股，虽低于每股净资产，但未低于有效市场价格的 50%，符合《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》规定，因本次股权激励对授予对象有激励作用，有效促进员工的积极性，公司将按照会计准则规定确认股份支付费用，因此授予价格低于每股净资产是合理的。

2、股票二级市场交易价格

截至 2025 年 8 月 26 日（董事会召开前一日），公司股票二级交易市场价格如下：

基准日	价格	有效参考价格的 50%
-----	----	-------------

基准日前 1 个交易日公司股票交易均价	5.57	2.79
基准日前 20 个交易日公司股票交易均价	5.59	2.80
基准日前 60 个交易日公司股票交易均价	5.68	2.84
基准日前 120 个交易日公司股票交易均价	5.76	2.88

以股票交易价格作为有效参考价格时,一般不低于上述参考价格的较高者,结合上表,公司前 120 个交易日成交股数为 83,331 股,成交金额为 480,203 元,交易股数较多,交易金额较大,具有参考性,选择前 120 个交易日股票交易均价 5.76 元/股作为有效参照对价、按照不低于 2.88 元/股的价格作为股权激励授予价格具有合理性。

3、前次发行价格

公司最近一次公开股权融资为 2022 年 3 月 9 日完成的定向增发,该次向 124 名股东定向发行 296.5 万股,募集资金 1,690.05 万元,每股发行价格为 5.7 元/股。2022 年度、2023 年度、2024 年度、2025 年 1 月-6 月公司实现归属于母公司净利润分别为 1,912.03 万元、2,995.93 万元、3,365.58 万元和 1,024.67 万元。权益分配方面,2022 年 4 月 14 日分配现金股利 600.28 万元;2023 年 4 月 18 日分配现金股利 600.28 万元;2024 年 3 月 12 日分配现金股利 798.18 万元;2025 年 3 月 10 日分配现金股利 844.35 万元,报告期内净资产处于增加趋势。因此,本次确定的有效市场价格高于前次发行价格具有合理性。

4、参考价格合理性分析

经初步搜索石油钻采专用设备制造 (C3512) 行业挂牌企业,与公司行业可比的金钻石油、奥瑞拓、祺龙海洋最近一年无交易价格可参考,因此选取选取同为石油钻采专用设备制造 (C3512) 细分行业的威马股份 (430732)、江仪股份 (430149)、威盛电子 (833073)、尊优股份 (839447) 作为同行业可比企业,截至 2025 年 8 月 26 日,上述新三板挂牌企业市盈率、市净率如下表:

公司	市盈率	市净率
威马股份	13.27	1.01
江仪股份	5.03	0.87
威盛电子	17.74	2.60
尊优股份	5.21	1.11
可比公司平均数	10.31	1.40
坤隆股份	10.92	1.13

注:上述同行业可比企业数据来自于同花顺。

从上表可以看出，公司市盈率高于同行业可比挂牌公司平均水平，市净率水平处于同行业可比挂牌公司之间，公司公开市场交易价格具有合理性。

综上所述，本次限制性股票的授予价格综合考虑了公司每股净资产、股票二级市场交易价格、前次股票发行价格、同行业可比公司价格等多种因素，并与激励对象进行充分沟通后最终确定以 5.76 元/股为有效市场价格，授予价格不低于有效的市场参考价的 50%，未低于股票面值。本次授予价格定价合理、公允，不会损害公司和其他股东权益。

第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件

一、 获授权益的条件

本次股权激励不存在获授权益条件。

(一) 公司未发生如下负面情形

序号	挂牌公司负面情形
1	挂牌公司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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	法律法规规定不得实施股权激励的
5	中国证监会及全国股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

(二) 激励对象未发生如下负面情形

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	法律法规规定不得参与公司股权激励的情形
7	中国证监会及全国股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

二、 行使权益的条件

(一) 公司未发生如下负面情形:

序号	挂牌公司负面情形
1	挂牌公司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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	法律法规规定不得实施股权激励的
5	中国证监会及全国股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

(二) 激励对象未发生如下负面情形:

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	法律法规规定不得参与公司股权激励的情形
7	中国证监会及全国股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

(三) 公司业绩指标

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。
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。

- 1、净利润考核指标均以剔除本激励计划实施影响的数值作为计算依据。
- 2、公司业绩指标对本激励计划所有激励对象均适用。
- 3、上述业绩指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

当期公司层面业绩指标达成，激励对象获授的限制性股票按照其个人业绩指标完成情况来确定是否符合解除限售条件。若当期公司层面业绩指标未达成的，激励对象获授的限制性股票当期不得解除限售或递延至下一期，相应限制性股票由公司按照股权激励计划规定的办法回购注销。

（四）个人业绩指标

本次股权激励包括董事、高级管理人员，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%。

- 1、个人业绩指标适用于所有激励对象（含核心员工）
- 2、对于激励对象个人层面考核按照公司行政部门对激励对象的综合考评得分组织实施，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”。

每个解除限售期内，在公司层面业绩指标达成情况下，激励对象个人业绩指标完成的，其获授的限制性股票可按照本激励计划约定的比例解除限售；激励对象个人业绩指标未完成的，则其获授的限制性股票当期不得解除限售或递延至下一期，相应限制性股票由公司按照股权激励计划规定的办法回购注销。

（五）绩效考核指标合理性说明

本激励计划的绩效考核指标包括公司业绩指标和个人绩效指标两个层次，符合法律法规、《公司章程》的规定。

1、公司业绩指标

公司层面业绩指标为合并报表营业收入和归属于母公司的净利润，营业收入是实现净利的前提和基础，反映公司的市场开拓能力和产品竞争力，净利润是反映公司经营成果、盈利能力的重要直接指标，以此作为公司层面业绩考核指标能

直接激励被激励对象就公司营业收入增长和归母净利润增长更好发挥主观能动性。为保证业绩目标的合理性和挑战性，在设定目标水平时综合考量了行业情况、同行业业绩情况及公司历史业绩水平等因素，具体如下：

（1）行业情况

本公司是专业从事石油钻采专用设备研发、制造、销售及配套石油工程技术服的高新技术企业，拥有新疆坤隆石油装备有限公司、山东坤隆物联网科技有限公司两个全资子公司，主要业务为抽油杆、抽油泵、螺杆泵智能新型采油系统的研发、生产与销售，以及石油开采技术服务等。

1) 石油是世界经济发展的重要支柱，是支撑国家经济发展的基础能源

石油被誉为工业血液，是现代工业的主要能源和化工原料。未来几十年内，油气资源仍然是经济和社会发展不可缺少的核心能源。

国际方面，从长期来看，全球经济增长率、石油的价格走势、全球石油勘探开发支出及开采规模、消费需求、全球各国“碳中和”政策是影响公司所处行业景气程度的决定性因素，低碳和绿色清洁已成为石油行业长期发展趋势，世界能源加快向多元化、清洁化、低碳化和本地化转型，石油的原材料属性支撑石油需求规模长期保持较高水平。同时，受石油能源需求以及国际地缘政治事件影响，国际原油价格预计将持续保持在相对高位，为全球油气勘探开发投资提供了支撑，推动油气公司资本开支持续回暖，油气设备及服务需求增加，行业景气度持续回升。

国内方面，随着我国的综合国力不断加强，石油资源在国家发展经济的过程中的地位愈发重要，受国内石油储量等因素影响，我国长期石油进口率高企，因此，实现石油增储上产，对经济社会可持续发展、国家利益和政治安全具有重要意义。然而，随着石油资源逐渐步入开采后期，开采逐步呈现多元化、复杂化趋势，老油井、深井、低产低渗井等复杂井况井越来越多，油层越来越深，开采难度逐步加大，开采成本逐渐升高，需进一步加大石油开采技术探究投入，提升石油开采装备技术水平，提升开采效率。2025年2月，国家能源局发布的《2025年能源工作指导意见》提出了发挥化石能源兜底保障作用，守牢能源安全底线。夯实能源安全保障基础，强化油气勘探开发，在老油田提高采收率、深地深水规模建产、非常规油气增产方面取得新突破，加快国家级页岩油示范区建设，持续提

升油气储备能力，推动储气等重大项目建设。加快构建新发展格局，以更高标准践行能源安全新战略，加快规划建设新型能源体系，持续提升能源安全保障能力。因此，从我国石油工业发展来看，进一步提高油田产量，仍需要不断的改进采油技术，提升采油专用设备制造水平，提高石油的利用率和采油率，有助于推动国内油气行业景气度进一步提升。

2) 公司短期内业绩承压

国内具有石油开采资质集中于中国石油天然气集团有限公司、中国石油化工集团有限公司、中国海洋石油集团有限公司和陕西延长石油(集团)有限责任公司等四家大型国有企业，客户集中度较高，客户产品议价能力较强，同时，市场内产品供应商较多，导致市场竞争激烈，公司短期内业绩承压。

(2) 公司历史业绩情况

公司最近三年一期主要经营情况如下：

单位：万元

经营指标	2025年1-6月	2024年1-6月	2024年	2023年	2022年	2025年1-6月同比增长率	2024年同比增长率	2023年同比增长率
营业收入	14,401.55	14,317.56	33,169.65	32,642.45	27,082.32	0.59%	1.62%	20.53%
其中： 国内收入	13,656.69	13,173.52	30,341.52	30,823.22	25,006.67	3.67%	-1.56%	23.26%
国内平均毛利率	26.12%	24.67%	24.40%	23.61%	20.44%	-	-	-
其中： 国外收入	744.85	1,144.04	2,828.13	1,819.23	2,075.65	34.89%	55.46%	12.35%
国外平均毛利率	49.88%	50.77%	52.45%	46.19%	46.87%	-	-	-
净利润	1,024.66	1,321.45	3,365.58	2,995.93	1,912.03	22.46%	12.34%	56.69%

净利润率	7.11%	9.23%	10.15%	9.18%	7.06%	-	-	-
------	-------	-------	--------	-------	-------	---	---	---

通过上表 2022 年度至 2025 年 1-6 月份数据对比分析可看出 2024 年是净利润和净利润率最高的一年，主要原因是：首先，2024 年度出口收入较同期增加 1,009 万，同比增长率为 55.46%；出口销售毛利率平均 52.45%，毛利率高，且较同期提高 6.26%，上述两项因素导致 2024 年度出口收入较同期多贡献利润约 643 万。出口收入和出口毛利率增加的主要原因是：首先，美国客户 ELS 为规避 2025 年关税提高而提前囤货，增加了采购订单，且公司对 ELS 销售毛利率较高；其次，2024 年度因银行贷款利率普遍下降、公司贷款规模减少、汇兑收益增加，财务费用较同期减少了 280 万元。可以看出，2024 年度净利润水平受政策偶发因素影响较大。

2025 年 1-6 月出口收入较同期减少了 399 万元，同比降低了 34.89%，主要原因是受 2025 年美国提高关税影响，美国客户 ELS 和 APAC 采购订单量都减少，因出口产品毛利率较国内高，导致净利润较去年同期下降 22.46%，净利润率为 7.11%，较去年同期下降了 2.12%，且预计该不利因素对 2025 年下半年会有持续影响。

2025 年-2027 年业绩指标制定明细如下：

单位：万元

业绩指标	2024 年	2025 年	2026 年	2027 年	2025 较同期增长率	2026 较同期增长率	2027 较同期增长率
营业收入	33,169.65	34,340.00	38,800.00	43,080.00	3.53%	12.99%	11.03%
其中： 国内收入	30,341.52	32,180.00	36,220.00	39,960.00	6.06%	12.55%	10.33%
国外收入	2,828.13	2,160.00	2,580.00	3,120.00	-23.62%	19.44%	20.93%

净利 润	3,365.58	3,090.00	3,492.00	3,877.00	-8.19%	13.01%	11.03%
---------	----------	----------	----------	----------	--------	--------	--------

上述业绩指标的制定依据及合理性分析如下：

1) 2025 年度业绩指标制定依据及合理性分析

①考虑到 2024 年营业收入较去年同期仅增长 1.62%，2025 年 1-6 月营业收入较去年同期基本持平，仅增长 0.59%，以及前述原因分析，故制定 2025 年度营业收入较 2024 年度增长 3.53%，高于 2024 年 1.62% 的增长率，也高于 2025 年 1-6 月份的增长率；

②未来随着国内市场竞争加剧，产品价格还会持续降低，利润空间持续挤压，以及 2025 年 1-6 月净利润率仅 7.11%，故制定 2025 年-2027 年度净利润业绩指标计算按营业收入乘以 9% 净利润率计算。

综上，虽然 2025 年收入增长了 3.53%，但按照营业收入乘以 9% 净利润率，2025 年净利润仍旧较去年同期减少，拟定 2025 净利润业绩指标降低具有合理性。

2) 2026 年度、2027 年度业绩指标合理性分析

2026 年-2027 年度营业收入、净利润增长率较 2025 年度增长率提高，主要基于以下三个方面考虑：

①2026 年初公司主要客户中石化集团将公开招标采购相关产品，公司将积极参与投标，抽油杆系列产品若中标，会增加明年收入；

②最近两年，公司持续参加了中东、中亚、东亚、南美、北美、俄罗斯等国家或地区的行业展会，积极开拓国外市场，接触、接洽的客户陆续会开展业务，会增加以后年度的出口收入。但因客户全球询比价，毛利率很难达到老客户 ELS 的毛利率水平，出口毛利率也会有所降低；

③公司研发的新产品螺杆泵、智能潜油螺杆泵无杆采油系统已经通过多个油田客户试用验证，能够满足客户需求，未来将是业绩增长点。

综上，公司 2026 年度、2027 年度拟定业绩指标制定具有合理性。

(3) 同行业业绩情况

公司主要业务为抽油杆、抽油泵、螺杆泵智能新型采油系统的研发、生产与销售，以及石油开采技术服务等，选取四家主要从事石油钻采专用设备的企业进行对比分析，最近三年一期数据比较情况如下：

单位：万元

财务指标	公司名称	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年 1-6 月
营业收入	威马股份	16,310.13	17,906.53	18,865.80	11,147.29
	江仪股份	11,719.26	13,783.26	15,429.55	8862.26
	威盛电子	10,611.38	12,981.17	17,590.87	4,618.80
	尊优股份	10,831.14	17,356.92	20,158.99	7,638.38
	坤隆股份	27,082.32	32,642.45	33,169.65	14,401.55
归属于挂牌公司股东的净利润	威马股份	3,237.48	3,352.86	1,573.55	2,119.73
	江仪股份	736.58	2,170.63	2,879.67	1708.30
	威盛电子	3,111.29	3,434.69	4,845.31	844.41
	尊优股份	1,584.16	2,335.76	3,509.41	1,342.69
	坤隆股份	1,912.03	2,995.93	3,365.58	1,024.66

从上表可以看出，公司经营业绩与同行业可比公司相比无明显差异，除威马股份 2024 年度因营业成本增加幅度大于营业收入导致净利润与前期相比呈现下降态势外，公司营业收入、归属于挂牌公司股东的净利润波动趋势与同行业可比公司呈现出一致性。

综上所述，虽然石油机械行业整体发展向好，但公司产品所在领域竞争激烈，一定程度上对公司业绩造成冲击。因此，从行业情况、同行业业绩情况、公司历史业绩水平表现来看，公司即不存在刻意设置较低业绩指标向相关人员输送利益的情形，亦不存在设置过高的业绩指标，导致股权激励失去激励意义。公司业绩指标设定具有科学性和合理性。

2、个人业绩指标

针对所有激励对象，公司还设置了个人业绩指标，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价，也符合公司当前实际情况。公司将根据激励对象年度业绩考核结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上所述，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性和可操作性，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。

第九章 股权激励计划的调整方法

一、 限制性股票数量的调整方法

在激励计划公告日至激励对象完成限制性股票授予登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票数量的调整方法如下：

（一）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：Q₀ 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、拆细后增加的股票数量）；Q 为调整后的限制性股票数量。

（二）配股 $Q = Q_0 \times P_1 \times (1 + n) \div (P_1 + P_2 \times n)$

其中：Q₀ 为调整前的限制性股票数量；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 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。

（三）缩股 $Q = Q_0 \times n$

其中：Q₀ 为调整前的限制性股票数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的限制性股票数量。

（四）增发及派息

公司在发生增发新股及派息的情况下，限制性股票数量不做调整。

二、 限制性股票授予价格的调整方法

在激励计划公告日至激励对象完成限制性股票授予登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票授予价格的调整方法如下：

其中：P₀ 为调整前的授予价格；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 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 为调整后的授予价格。

（一）缩股

$P = P_0 \div n$ 其中：P₀ 为调整前的授予价格；n 为缩股比例；P 为调整后的授予价格。

（二）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 仍须为正数。

（三）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做调整。

三、激励计划调整的程序

当出现前述情况时，公司股东会授权公司董事会依据本次股权激励计划列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。因其他原因需要调整限制性股票数量、授予价格或其他条款的，应经公司董事会作出决议并经股东会审议批准。

第十章 股权激励的会计处理

一、 会计处理方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》及《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。

（一）授予日按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，股权激励为权益结算股份支付，在授予日不做会计处理。

（二）解除限售日前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，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职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。

（三）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；如果全部或部分股票未解除限售而失效或作废，则由公司按照本计划规定进行回购，按照会计准则及相关规定处理。

（四）限制性股票的公允价值及确定方法根据《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》等相关规定，对限制性股票的公允价值进行计量。每股限制性股票的股份支付=限制性股票公允价值-授予价格。

二、 预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

本次股权激励价格为 2.88 元/股，有效市场参考价 5.76 元/股作为公允价值。本次授予不超过 **324.50** 万股限制性股票，在股权激励实施期内，应确认的股份支付总费用预计为 **934.56** 万元。前述总费用由公司在股权激励计划的限售期内相应的年度分摊，同时增加资本公积。

按照2025年**10**月份方案实施完成，公司本次限制性股票股份支付费用计算方式如下：

单位：万元

需摊销的费用	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度
934.56	97.35	389.40	330.99	116.82

本激励计划的成本将在营业成本、期间费用中列支，对有效期内各年净利润有所影响，但不会影响公司经营活动现金流。

注：1、上述股权支付费用摊销预测并不代表最终的会计成本，实际会计成本除了与实际授予价格、授予日、实际授予日评估价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述股权支付费用摊销预测对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

第十一章 股权激励计划的相关程序

一、 激励计划的生效程序

(一) 公司董事会依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本计划提交股东会审议；同时提请公司股东会授权，负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购注销、审议激励对象获授权益、行使权益的条件是否成就、因标的股票除权、除息或其他原因调整权益价格或者数量等工作。

(二) 公司董事会审议通过本激励计划后的 2 个交易日内，公司公告董事会决议公告、本激励计划草案。

(三) 公司应当在股东会召开前，通过公司内部公示途径，将经董事会审议通过的激励名单向全体员工公示，公示期不少于 10 天。公司审计委员会应当充分听取公示意见，在公示期后对股权激励名单及股权激励方案进行审核并发表意见。

(四) 审计委员会应当就本激励计划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。

(五) 主办券商应当对本激励计划和公司、激励对象是否符合《监管指引第 6 号》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见，并在审议本次股权激励计划的股东会召开时间 4 个交易日前披露。

(六) 公司股东会应该就《监管指引第 6 号》规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，并披露股东会决议。公司股东会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

(七) 本激励计划经公司股东会审议通过后，公司董事会根据股东会授权，办理具体的限制性股票的授予、解除限售、回购、注销等事宜。

二、 授出权益的程序

(一) 公司董事会组织与激励对象签署关于 2025 年股权激励计划限制性股票授予协议书，以约定双方的权利义务关系。

(二) 本激励计划未规定获授权益的条件本激励计划经股东会审议通过后，公司将同时披露股东会决议公告和限制性股票授予公告。

(三) 本次股权激励计划经股东会审议通过后，公司应当在60日内授予权益并完成公告、登记。本激励计划规定的不得授出限制性股票的期间不计算在前述60日期限内。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，并宣告终止实施股权激励，自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。

三、 行使权益的程序

(一) 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，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，审计委员会、主办券商应当同时发表明确意见。激励对象持有的满足解除限售条件的限制性股票，公司统一办理解除限售事宜；持有的不满足解除限售条件的限制性股票，公司统一按回购价格计算的金额回购注销，公司应当及时披露相关事实情况的公告。

(二) 公司解除限制性股票限售前，应当向全国股转公司提出申请，经全国股转公司同意后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

(三) 限制性股票回购注销，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

(四) 激励对象可转让已解除限售的限制性股票。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。

四、 激励计划的变更、终止的程序

(一) 本激励计划的变更程序

1、公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东会审议通过本激励计划后拟进行变更的，应当提交股东会审议通过，且不得包括下列情形：

- (1) 新增提前解除限售情形；
- (2) 降低授予价格的情形。

3、董事会审计委员会应当就变更后的激励计划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意见。

4、主办券商应当就公司变更方案是否符合《监管指引第 6 号》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。

5、股东会可在其权限范围内将本激励计划的变更事宜授权董事会办理。

（二）本激励计划的终止程序

1、公司在股东会审议本激励计划之前拟终止实施股权激励的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东会审议通过本激励计划之后拟终止实施股权激励的，应当由董事会、股东会审议通过。

3、主办券商应当就公司终止实施本激励计划是否符合《监管指引第 6 号》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。

4、公司终止实施股权激励计划后，应当根据有关法律、行政法规、中国证监会及全国股转公司关于股票回购的相关规定，办理授出限制性股票的回购注销。

五、 回购注销程序

终止实施股权激励计划或者激励对象未达到限制性股票解限售条件时，相应的回购注销程序及安排为（一）当出现本股权激励计划规定的应当回购注销限制性股票情形的，公司应当召开董事会审议回购注销方案等相关事宜并及时公告。（二）公司按照本激励计划的规定回购注销限制性股票时，应符合法律、法规、中国证监会、全国股转公司及证券登记结算机构关于股票回购的相关规定。（三）公司按本计划规定回购注销限制性股票的，除本计划另有约定外，回购价格为授予价格（扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响）减去分红款加银行同期存款利息之和，但根据本计划需对回购价格进行调整的除外。激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，尚未解除限售的限制性股票如果发生回购情形，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购数量和回购价格做相应的调整，调整方式详见本计划“第九章股权激励计划的调整方法”。

第十二章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行

一、 公司发生异动的处理

如公司发生控制权变更、合并、分立、终止挂牌等事项时，由董事会确定本激励计划是否终止实施，如果拟终止实施，应提交股东会审议。

如公司发生下列情形，本激励计划终止实施，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销：①挂牌公司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的；②最近12个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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的；③因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查等情形。

公司因本激励计划信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予条件或行使权益安排的，激励对象持有的未解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。已解除限售的，激励对象应当返还已获授权益和收益。若激励对象的权益已解除限售并卖出，则激励对象应当返还本激励计划所获得的收益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益和收益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、 激励对象个人情况发生变化的处理

如激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时，按下列方式执行。

（一）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司控股子公司任职的，其获授的限制性股票按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；

2、激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司或公司控股子公司解除与激励对象劳动合同或聘用合同关系的：对激励对象已解除限售的权益继续有效，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格（扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响）减去分红款加银行同期存款利息之和回购并注销。

（二）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，激励

对象已解除限售的权益继续有效；尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格（扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响）减去分红款加银行同期存款利息之和回购并注销。

- 1、最近 12 个月内被股转公司认定为不适当人选。
- 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且在禁入期间的。
- 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事及高级管理人员情形的。
- 5、法律法规规定不得参与股权激励的。
- 6、中国证监会认定的其他情形。

（三）激励对象自愿辞职、劳动合同或聘用合同到期不续签或被辞退，激励对象已解除限售的权益继续有效；激励对象尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票，由公司按授予价格（扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响）减去分红款加银行同期存款利息之和回购并注销。激励对象所在的子公司如不再纳入合并报表，则视同为激励对象自愿辞职处理。

（四）激励对象按照国家法规及公司规定正常退休，已获授权益可按照退休前本激励计划规定的程序进行，其退休年度的个人年度考核被视为合格，其余尚未解锁的限制性股票由公司回购后注销，回购价格为授予价格（扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响）减去分红款加银行同期存款利息之和。若激励对象退休后公司继续返聘且返聘岗位仍属激励范围内的，其因本激励计划获授的限制性股票仍按照本激励计划规定的程序进行。

- （五）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：
- 1、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，其获授的权益将按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其离职后个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件。
 - 2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，激励对象已解除限售的权益继续有效；激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票不得

解除限售,由公司按授予价格(扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响)减去分红款加银行同期存款利息之和回购并注销。

(六) 激励对象身故的, 应分以下方式处理:

1、激励对象因执行职务身故的, 其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有, 已获授但尚未解除限售的限制性股票按照身故前本激励计划规定的程序进行, 其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。

2、激励对象因其他原因身故的, 已解除限售的权益继续有效。已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售, 由公司按授予价格(扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响)减去分红款加银行同期存款利息之和回购并注销。

(七)如激励对象发生下列可能损害公司利益的情形,本激励计划终止实施,已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售, **由公司按授予价格(扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响)回购并注销**: ①激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的; ②存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形的; ③最近12个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚的; ④最近12个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选等; ⑤对挂牌公司发生上述情形负有个人责任。

第十三章 限制性股票回购注销原则

一、 限制性股票的回购价格

公司按本计划规定回购注销限制性股票的，除本计划另有约定外，回购价格为授予价格（扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响）减去分红款加银行同期存款利息之和，但根据本计划需对回购价格进行调整的除外。

二、 回购价格和回购数量的调整方法

回购时的价格和数量同时适用本激励计划第九章股权激励计划的调整方法，即扣除因有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项导致股本和股票价格变动的影响。

三、 回购价格和回购数量的调整程序

当出现前述情况时，应由董事会审议通过关于调整限制性股票回购数量、回购价格的议案。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告。发生除上述情形以外的事项需要调整限制性股票回购数量、回购价格的，公司必须提交股东会审议。

第十四章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和股权激励授予协议书的约定解决；约定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十五章 公司与激励对象各自的权利义务

一、 公司的权利与义务

(一) 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，未达到本激励计划所确定的解除限售条件，公司将按本激励计划规定回购并注销激励对象相应的尚未解除限售的限制性股票。

(二) 公司不得为任何激励对象依本激励计划获取有关限制性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。

(三) 公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

(四) 公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务。

(五) 公司确定本激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

(六) 公司应当根据本激励计划、中国证监会、全国股转公司、登记结算机构等的有关规定，积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定解除限售。但若因中国证监会、全国股转公司、登记结算机构的原因造成激励对象未能按自身意愿解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(七) 法律、法规及本激励计划规定的其他权利及义务。

二、 激励对象的权利与义务

(一) 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。

(二) 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

(三) 激励对象获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

(四) 激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

(五) 激励对象获授的限制性股票，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的分红权、配股权等。但限售期内激励对象因

获授的限制性股票而取得的股票红利、资本公积转增股份、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。

（六）激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

（七）激励计划经公司股东会审议通过后，公司将与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

（八）法律、法规及本激励计划规定的其他权利义务。

第十六章 附则

- 一、 本激励计划由公司股东会审议通过后生效；
- 二、 本激励计划由公司董事会负责解释。

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