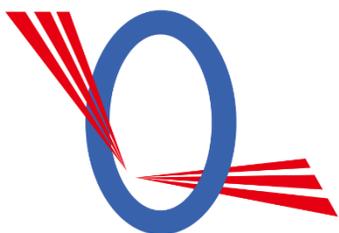


山东龙泉管业股份有限公司  
2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法



二零二四年二月

# 山东龙泉管业股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证山东龙泉管业股份有限公司（以下简称“公司”）2024年限制性股票激励计划（以下简称“本次股权激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心骨干人员勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步增长，确保公司三年发展战略和经营目标的实现，现根据《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、行政法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定《山东龙泉管业股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下称“本办法”）。

### 第一条 考核目的

为进一步完善公司的激励约束机制，保证本次股权激励计划的顺利实施，最大程度地发挥股权激励的作用，从而确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司长期可持续发展。

### 第二条 考核原则

考核过程中坚持公正、公开、公平的原则，严格依照本办法和考核对象的业绩完成情况进行评价，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、公司目标达成紧密结合，提高管理绩效，实现公司价值最大化。

### 第三条 考核范围

本办法适用于本次股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司部分董事、高级管理人员、核心管理人员及核心骨干人员。

### 第四条 考核机构与权限

1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作；

2、公司人资行政中心、财务管理中心负责具体考核工作，负责向董事会薪酬与考核委员会报告工作；

3、公司人资行政中心、财务管理中心等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；

4、公司董事会负责考核结果的审核。

## 第五条 考核指标及标准

### 1、公司层面业绩考核指标

本次股权激励计划授予的限制性股票分三期解锁，考核期为2024-2026年的三个会计年度。当公司业绩分别达到下述业绩考核目标时，授予的限制性股票方可解除限售。具体如下：

解除限售安排	对应考核年度	净利润目标值（Am）
第一个解除限售期	2024 年度	2024 年度归属于上市公司股东的净利润 0.55 亿元
第二个解除限售期	2025 年度	2024-2025 年度累计归属于上市公司股东的净利润 1.20 亿元
第三个解除限售期	2026 年度	2024-2026 年度累计归属于上市公司股东的净利润 1.95 亿元

考核指标	业绩完成度	该考核期股份解除限售比例（X）
对应考核年度归属于上市公司股东的净利润完成值（A）	$A \geq 0.9A_m$	X=100%
	$0.8A_m \leq A < 0.9A_m$	X=90%
	$A < 0.8A_m$	X=0

注：（1）上述考核指标“A”在2024年度应为2024年度归属于上市公司股东的净利润；在2025年度应为2024-2025年度累计归属于上市公司股东的净利润，在2026年度应为2024-2026年度累计归属于上市公司股东的净利润；前述净利润数以经审计的合并报表所载数据为计算依据；

（2）上述解锁安排涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

### 2、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人绩效考核结果分为“合格”与“不合格”两个等级。

在公司层面业绩考核指标达成的前提下，若激励对象个人绩效考核结果达到“合格”，则激励对象对应考核当年的限制性股票可全部解除限售；若激励对象个人绩效考核结果为“不合格”，则激励对象对应考核当年的限制性股票不得解除限售，由公司统一回购注销。

## **第六条 考核期间和次数**

本次股权激励计划考核期间为每一个解除限售期的前一会计年度，每年度一次。

## **第七条 考核程序**

公司人资行政中心、财务管理中心在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会。

## **第八条 考核结果的反馈及应用**

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后向被考核者通知考核结果。

2、被考核者对考核结果有异议的，可与人资行政中心沟通解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向公司董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内，对申诉者的申诉请求进行复核并予以答复，确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## **第九条 考核结果归档**

1、考核结束后，绩效考核结果作为保密资料归档、保存，保存期不低于5年。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

## **第十条 附则**

1、本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。

2、本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次股权激励计划（草案）相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次股权激励计划（草案）的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次股权激励计划（草案）执行。

3、本办法自公司股东大会审议通过之日起实施。

山东龙泉管业股份有限公司董事会

二零二四年二月