

新疆洪通燃气股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

新疆洪通燃气股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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》《上海证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《新疆洪通燃气股份有限公司章程》、公司本次股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等有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。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2026-2029 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核目标值
第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： （1）以2025年营业收入为基数，2026年度较2025年营业收入增长不低于10%； （2）以2025年净利润为基数，2026年度较2025年净利润增长不低于10%。
第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： （1）以2025年营业收入为基数，2027年度较2025年营业收入增长不低于20%； （2）以2025年净利润为基数，2027年度较2025年净利润增长不低于20%。
第三个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： （1）以2025年营业收入为基数，2028年度较2025年营业收入增长不低于30%； （2）以2025年净利润为基数，2028年度较2025年净利润增长不低于30%。
第四个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： （1）以2025年营业收入为基数，2029年度较2025年营业收入增长不低于50%； （2）以2025年净利润为基数，2029年度较2025年净利润增长不低于50%。

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但该净利润以剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响以及发生的商誉减值的数值作为计算依据。上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

各解除限售期内，公司上述业绩考核目标值达标，该解除限售期对应的限制性股票可以 100%解除限售。各解除限售期内，公司上述业绩考核目标值未达标，该解除限售期对应的限制性股票不得解除限售。各解除限售期内的限制性股票未实现解除限售的部分由公司回购注销，回购价格为授予价格加上中国人民银行同期定期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施。

个人层面上一年度考核结果	S	A	B	C	D
个人层系数（N）	100%			70%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面系数（N）×个人当年计划解除限售额度。

激励对象考核当年不能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。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本次激励计划的解除限售考核期间为 2026-2029 年四个会计年度。

（二）考核次数

公司层面的考核及个人层面的绩效考核，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下对激励对象进行年度考核，并负责对年度考核结果进行核查、形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行最终确定。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存。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。

绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

新疆洪通燃气股份有限公司

董事会

2026 年 8 月 27 日