

天津滨海能源发展股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

天津滨海能源发展股份有限公司（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（含控股子公司、分公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，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，确保公司战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制定了《天津滨海能源发展股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“《激励计划（草案）》”）。

为保证本激励计划的顺利进行，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》（以下简称“《自律监管指南第 1 号》”）等有关法律、行政法规和规范性文件以及《天津滨海能源发展股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等的规定，并结合公司的实际情况，特制定《天津滨海能源发展股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

制定本办法的目的是进一步健全公司长效激励机制，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据，保证本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，全面提升员工的整体素质，促进公司和员工共同成长，吸引和留住优秀人才，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持创造价值、分配价值，效率（效益）优先，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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、工作态度和贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，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激励计划的所有激励对象，为公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干，不包括公司独立董事，也不包括单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

激励对象中，董事必须经股东会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本激励计划的考核期内与公司、公司控股子公司、公司分公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构

- (一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- (二) 公司人力资源部门等相关部门负责具体考核工作，并向董事会薪酬与考核委员会报告工作。
- (三) 公司人力资源部门、财务部门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。
- (四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否解除限售将根据公司和个人两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2026 年度、2027 年度和 2028 年度三个会计年度，分年度进行业绩考核。每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

本激励计划首次授予的限制性股票各年度公司层面业绩考核要求如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	以公司 2025 年营业收入为基准值，对应考	
		核年度的营业收入增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解除限售期	2026 年	100%	70%
第二个解除限售期	2027 年	180%	126%
第三个解除限售期	2028 年	240%	168%

注：1、上述“营业收入”指经审计的合并报表的营业收入，下同。

2、上述解除限售涉及的业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本激励计划预留授予的限制性股票若在公司2026年第三季度报告披露之前授予，则预留部分的限制性股票各年度公司层面业绩考核要求与首次授予部分一致；预留授予的限制性股票若在公司2026年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留部分的限制性股票各年度公司层面业绩考核要求如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	以公司 2025 年营业收入为基准值，对应考	
		核年度的营业收入增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解除限售期	2027 年	180%	126%
第二个解除限售期	2028 年	240%	168%

注：1、上述“营业收入”指经审计的合并报表的营业收入，下同。

2、上述解除限售涉及的业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

业绩完成度与公司层面解除限售比例情况如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例 (X)
营业收入增长率 (A)	$A \geq Am$	100%
	$An \leq A < Am$	80%
	$A < An$	0%

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。各解除限售期内，公司根据各考核年度业绩完成度确定公司层面解除限售比例，根据考核结果对应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，不得递延至下期解除限售。

（二）个人层面绩效考核要求：

激励对象的个人层面的考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，薪酬与考核委员会对激励对象每个考核年度的综合考评结果进行评分，并依据激励对象的考核结果确定其个人层面解除限售比例，具体情况如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B	C	D	E
个人层面解除限售比例 (P)	100%	90%	0%		

考核期内，激励对象个人当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×公司层面解除限售比例 (X) ×个人层面解除限售比例 (P)。

激励对象考核当年不得解除限售或不能完全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，不得递延至下期解除限售。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售的前一年度，即本激励计划首次授予部分限制性股票的考核年度为2026年度、2027年度和2028年度三个会计年度；若本激励计划预留部分限制性股票若在公司2026年第三季度报告披露之前授予，则预留部分的限制性股票各年度公司层面业绩考核要求与首次授予部分一致；预留授予的限制性股票若在公司2026年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留部分的限制性股票的考核年度为2027年和2028年两个会计年度。

(二) 考核次数

本激励计划实施期间，公司层面业绩考核和个人层面绩效考核根据解除限售安排每个会计年度考核一次。

七、解除限售

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的解除限售资格及数量。

(二) 绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

公司人力资源部门等相关部门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，公司每年年底由人力资源部门组织，由公司领导和相关部门参加，根据工作态度、工作效率、工作质量以及工作贡献等因素进行考核，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

九、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，员工直接主管或公司人力资源部门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，可与人力资源部门等相关部门沟通解决。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需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部门保存所有考核记录档案，作为保密资料归档保存，保存期为5年，对于超过保存期限的文件与记录，人力资源部门有权统一销毁。为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

十、附则

- （一）本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。
- （二）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。本办法中未明确规定的内容，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。
- （三）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

天津滨海能源发展股份有限公司董事会

2026年1月5日