



新疆众和股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员的积极性、责任感和使命感，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，共同关注公司的长远发展，并为之共同努力奋斗，公司拟实施 2026 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利进行，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、法规和规范性文件、《公司章程》及公司股权激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一节 总则

第一条 为进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，促进公司董事、高级管理人员和核心管理人员、核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，达成公司发展战略和经营目标，促进公司可持续地发展。通过全面客观评估考核，保证股权激励计划的顺利进行。

第二条 考核坚持公开、公正、公平、客观的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，将股权激励计划与激励对象工作业绩紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

第二节 考核体系

第三条 考核组织机构如下：

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核考核工作。
- 2、公司人力资源部、财务部、审计监察部、企业管理部、证券战略部、安



全环境监察部等部门组成联合工作组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，包括相关考核数据的搜集和提供、复核、核算等。

3、公司董事会负责考核结果的审核。

第四条 本办法适用于公司股权激励计划所确定的所有激励对象。

第三节 绩效考评评价指标及标准

第五条 绩效考评包括公司层面业绩考核及个人层面绩效考核。本计划授予的股票期权，在行权期的 2026 年、2027 年、2028 年 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

（一）公司层面业绩考核

本激励计划中考核指标中的净利润，为公司各年度经审计合并报表中归属于上市公司股东的净利润扣除天池能源投资收益后的金额，即：净利润=归母净利润-天池能源投资收益。

首次授予的业绩考核：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	以 2025 年净利润为基数，公司 2026 年净利润增长率不低于 204%
第二个行权期	以 2025 年净利润为基数，公司 2027 年净利润增长率不低于 308%
第三个行权期	以 2025 年净利润为基数，公司 2028 年净利润增长率不低于 340%

预留部分的业绩考核：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	以 2025 年净利润为基数，公司 2027 年净利润增长率不低于 308%
第二个行权期	以 2025 年净利润为基数，公司 2028 年净利润增长率不低于 340%

若行权期上一年度业绩考核不合格，激励对象当年度股票期权的可行权额度不得行权，由公司按照股权激励计划的规定注销。

（二）个人层面业绩考核

1、激励对象所在的分公司、子公司、项目公司需至少完成与公司签订的《经营单位年度目标责任书》中利润总额业绩指标的80%，未达标的分公司、子公司、项目公司的激励对象不得行权；但如果分公司、子公司未达标，其下属的项目公司达标，视为该项目公司达标，该项目公司的激励对象可行权。

2、激励对象所在的部门、分公司、子公司、项目公司出现与公司签订的《年度HSSE目标责任书》中任一否决项，该部门、分公司、子公司、项目公司的激励对象不能行权当期行权额度，该部分股票期权由公司注销。

3、根据公司制定的考核管理办法，对激励对象的个人绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个等级。在绩效考核期间，若激励对象出现违法违规、内部重大违纪、重大工作失职、以及其他严重损害公司声誉、经济利益、公众形象的事项，相关激励对象的当年考核结果将直接被定为“不合格”。

激励对象上一年度个人绩效考核结果必须为优秀、良好或合格，才可按照本激励计划规定的行权比例进行行权。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格等级，则激励对象按照本激励计划不能行权当期行权额度，该部分股票期权由公司按照股权激励计划规定注销。

第六条 考核期间为激励对象股票期权行权的前一会计年度，即从上年的1月1日至12月31日。

第七条 在股权激励计划期间，每年度进行一次考核。

第四节 考核实施步骤

第八条 联合工作组以公司年度财务报告和激励对象的《岗位说明书》、绩效考核记录等内容作为激励对象年度绩效考核的依据，形成具体考核结果，并提交董事会薪酬与考核委员会。

第九条 董事会薪酬与考核委员会对所有被考核对象的绩效考核结果审议确认。

第五节 考核结果管理

第十条 被考核者有权了解自己的考核结果，各单位人力资源部应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

第十一条 如对于考核结果有异议，被考核者可在接到考核结果通知的五个工作日内与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核者可向董事会薪酬与考核委员会申诉，由董事会薪酬与考核委员会组织联合工作组对考核结果进行复核，确定最终考核结果。全部申诉程序应在提出申诉之日起两周内完成。

第十二条 考核结果作为股票期权行权的依据。

第十三条 绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

第十四条 完成绩效考核后，人力资源部、证券战略部等相关部门应保留所有绩效考核记录，并归档保存。

第六节 附则

第十五条 本办法由公司董事会负责制定、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。

第十六条 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。

新疆众和股份有限公司董事会

2026年9月29日