

桐昆集团股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公司股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司及控股子公司的骨干员工诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，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

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核、评估激励对象；

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，与激励对象工作业绩、工作能力和贡献紧密结合。

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，包括公司任职的董事、高级管理人员，在公司及控股子公司任职的核心管理人员及核心骨干，不包括独立董事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构

（一）公司董事会提名与薪酬考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部门在董事会提名与薪酬考核委员会指导下负责具体考核工作，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提名与薪酬

考核委员会。

五、绩效考核评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票的解除限售考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司2023-2025年扣除浙江石油化工有限公司的投资收益后归属于上市公司股东的净利润均值为基数，对各考核年度净利润增长率（A）进行考核，根据考核结果确定公司层面归属比例。

本激励计划各年度业绩考核要求如下表所示：

解除限售期	考核年度	净利润增长率	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2026	500%	400%
第二个解除限售期	2027	550%	440%
第二个解除限售期	2028	600%	480%

注：“净利润增长率”指标以本激励计划实施所产生的激励成本摊销前并扣除浙江石油化工有限公司的投资收益后归属于上市公司股东的净利润数值作为计算依据，下同。受益于油价的上涨，公司2026年上半年业绩增幅较大。由于国际政治经济形势变化较大，最终业绩能否实现具有较大的不确定性。

公司层面业绩考核指标完成情况与对应公司层面归属比例如下：

指标	业绩完成比例	公司层面归属比例（X）
净利润增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m \times 100\%$
	$A < A_n$	0%

若公司未满足/未完全满足上述业绩考核目标，则激励对象对应考核年度不得归属的限制性股票由公司按授予价格加上中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息回购。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核将依据公司制定的《2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》和公司现行的薪酬与考核的相关规定组织实施，依法依规对激励对象每个考核年度的综合考评进行评级，并依照当年度个人绩效考核结果确定其解除限售系数。原则上绩效考评结果划分为优秀（A）、良好（B）、

合格（C）、不合格（D）四个档次，考评结果对应下表中个人绩效系数确定激励对象的实际解除限售的股份比例：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
解除限售比例	100%	100%	80%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象按照绩效考核结果对应的个人当年实际解除限售额度来解除限售。个人当年实际可归属股票数量=个人当年计划归属数量×公司层面可归属限制性股票比例×个人层面归属比例。

激励对象因个人绩效考核不达标而不能解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

限售限制性股票解除限售的上一会计年度。

（二）考核次数

限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部门在董事会提名与薪酬考核委员会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上交董事会提名与薪酬考核委员会。

八、考核结果反馈

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会提名与薪酬考核委员会申诉，董事会提名与薪酬考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

九、考核结果的管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会提名与薪酬考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会提名与薪酬考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

（三）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。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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。

桐昆集团股份有限公司董事会

2026年8月26日