

中遠海運能源運輸股份有限公司

2023年股票期權激勵計劃管理辦法

二〇二五年九月二十六日經中遠海運能源運輸股份有限公司
2025年第二次臨時股東大會通過

首次制定 於2024年5月10日召開的2024年第二次臨時股東大會批准。
第一次修訂 於2025年9月26日召開的2025年第二次臨時股東大會批准。

第一章 股票期權激勵計劃管理及組織機構

第一條 股票期權激勵計劃管理及組織機構

公司股票期權激勵計劃的管理機構包括：股東會、董事會、董事會薪酬與考核委員會；股票期權激勵計劃相關事宜的執行部門包括：董事會辦公室／證券事務部、財務管理部、人力資源／組織部、法務與風險管理部等。

第二條 股票期權激勵計劃管理機構

股票期權激勵計劃實施的管理機構主要包括股東會、董事會和董事會薪酬與考核委員會，其主要職責如下：

- (一) 股東會作為公司的最高權力機構，負責審議批准股票期權激勵計劃的實施、變更和終止；

- (二) 董事會是股票期權激勵計劃的執行管理機構。負責審核董事會薪酬與考核委員會擬訂和修訂的股票期權激勵計劃，並提交股東會審批；根據股東會的授權，負責審核各期股票期權的授予方案，負責審核確定各期股票期權的授予日；負責向符合授予條件的激勵對象授予股票期權，並根據生效安排和業績條件審核各期股票期權的生效和行權；負責審核已授出股票期權行權價格和數量的調整方案；負責審核實施股票期權激勵計劃所需的其他必要事宜；
- (三) 董事會薪酬與考核委員會負責擬定股票期權激勵計劃和各期授予方案，負責審議各期已授出股票期權的生效條件，負責制定和修訂股票期權激勵計劃實施考核辦法及股票期權激勵計劃管理辦法；負責按照法律法規和公司規章制度的規定對股票激勵計劃及相關事項發表意見。

第三條 股票期權激勵計劃執行機構

股票期權激勵計劃的執行機構包括董事會辦公室／證券事務部、財務管理部、人力資源／組織部、法務與風險管理部，其主要職責如下：

- (一) 董事會辦公室／證券事務部：
 - 1. 負責與資本市場、股東和媒體溝通和交流股票期權激勵計劃實施情況；
 - 2. 負責向證券監管部門匯報股票期權激勵計劃實施情況，並根據相關監管要求，撰寫信息披露文件；

3. 負責向董事會建議股票期權的授予日，並根據董事會決議確定的授予日計算股票期權的行權價格；
4. 負責根據股票期權激勵計劃制定對已授出股票期權行權價格和數量的調整方案；
5. 負責定期向董事會薪酬與考核委員會匯報股票期權激勵計劃的工作實施進度；
6. 負責組織召開董事會薪酬與考核委員會、董事會和股東會審議股票期權激勵計劃和各期授予方案以及相關議案；
7. 協助人力資源／組織部組織激勵對象中董事和高級管理人員的日常溝通和諮詢。

(二) 財務管理部：

1. 負責核算本公司的年度業績指標實際達成值，統計對標企業的年度業績指標實際達成值，分析和判斷授予業績條件和生效業績條件的滿足情況，並提交人力資源／組織部；
2. 負責各期授予後上市公司定期報告有關已授出股票期權估值及相關的賬務處理；
3. 協助人力資源／組織部核算激勵對象股票期權行權收益；
4. 負責股票期權行權收益的相關賬務處理。

(三) 人力資源／組織部：

1. 負責股票期權激勵計劃的日常管理，組織實施股票期權的授予及行權；
2. 負責擬定股票期權激勵計劃和各期授予方案，擬定授予範圍、授予數量、生效安排、授予業績條件、生效業績條件等關鍵內容；
3. 負責審核激勵對象授予資格、生效資格及生效數量，負責組織簽署授予文件；
4. 負責匯總激勵對象個人年度綜合考核評價結果；
5. 負責統計和核算激勵對象各期獲授股票期權的生效數量、失效數量，並通知激勵對象生效數量或失效數量；
6. 負責組織激勵對象行權；
7. 負責核算行權數量、已生效數量；
8. 負責股票期權激勵計劃的台賬管理，記錄和統計股票期權的授予、生效、變更、失效、行權情況；
9. 負責所有股票期權激勵計劃相關文件和文檔的保存等檔案管理工作。股票期權激勵計劃的日常管理、維護工作，包括股票期權激勵計劃和授予方案相關文件起草的文字工作、相關文件和文檔的保存等；
10. 負責向總經理辦公會通報股票期權激勵計劃實施情況；

11. 負責向中遠海運集團溝通和匯報股票期權激勵計劃和各期授予方案的生效及行權情況；
12. 負責激勵對象個人所得稅的代扣代繳；
13. 組織並回覆激勵對象的日常溝通和諮詢。

(四) 法務與風險管理部

負責解釋、諮詢與股票期權激勵計劃相關的法律問題，審核、保存與管理相關法律文件。

第二章 股票期權激勵計劃實施程序

第四條 股票期權激勵計劃的制訂和審批程序

- (一) 薪酬與考核委員會負責組織擬定股票期權激勵計劃(草案)，並就股票期權激勵計劃(草案)內容與中遠海運集團進行溝通，經中遠海運集團表示無異議後，可將股票期權激勵計劃(草案)提交董事會審議；
- (二) 董事會審議通過股票期權激勵計劃(草案)，作為激勵對象的董事或與激勵對象存在關聯關係的董事應當迴避表決；
- (三) 獨立董事及監事會就股票期權激勵計劃(草案)是否有利於公司的持續發展以及是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表意見；
- (四) 監事會核實授予股票期權的激勵對象名單(包括授予對象、授予資格、授予數量)；
- (五) 公司聘請律師事務所對股票期權激勵計劃(草案)出具法律意見書；

- (六) 董事會審議通過股票期權激勵計劃後的2個交易日內，公告董事會決議、股票期權激勵計劃草案及摘要、獨立董事意見、監事會意見、法律意見書，並同時抄報證券交易所；
- (七) 在國資主管部門及／或授權單位對股票期權激勵計劃審核批准後，公司發出召開股東會的通知；
- (八) 在召開股東會前，通過公司網站或者其他途徑，在公司內部公示激勵對象的姓名和職務，公示期不少於10天。公司監事會將對激勵對象名單進行審核，充分聽取公示意見，並在公司股東會審議股票期權激勵計劃前5日披露監事會對激勵對象名單審核及公示情況的說明。經公司董事會調整的激勵對象名單亦應經公司監事會核實；
- (九) 公司對內幕信息知情人在股票期權激勵計劃草案公告前6個月內買賣本公司股票及其衍生品種的情況進行自查，說明是否存在內幕交易行為。知悉內幕信息而買賣本公司股票的，不得成為激勵對象，法律、行政法規及相關司法解釋規定不屬於內幕交易的情形除外。洩露內幕信息而導致內幕交易發生的，不得成為激勵對象；
- (十) 公司股東會在對股票期權激勵計劃進行投票表決時，須在提供現場投票方式的同時，提供網路投票方式。獨立董事應當就股票期權激勵計劃的相關議案向所有的股東徵集委託投票權；

- (十一) 股東會審議股票期權激勵計劃，並經出席會議的股東所持表決權的2/3以上通過，作為激勵對象的股東或者與激勵對象存在關聯關係的股東，應當迴避表決。除董事、監事、高級管理人員、單獨或合計持有上市公司5%以上股份的股東以外，其他股東的投票情況應當單獨統計並予以披露。監事會應當就激勵對象名單核實情況在股東會上進行說明；
- (十二) 股東會批准股票期權激勵計劃後，即可實施。董事會根據股東會的授權具體辦理股票期權授予、行權和註銷等事宜。

第五條 股票期權的授予程序

- (一) 薪酬與考核委員會擬定股票期權激勵計劃授予方案；
- (二) 董事會審議批准股票期權授予方案，根據股票期權激勵計劃確定授予日，授予日必須為交易日；
- (三) 董事會就激勵對象獲授權益的條件是否成就進行審議，獨立董事、監事會及律師事務所發表明確意見；
- (四) 監事會核查授予日及激勵對象的名單是否與股東會批准的激勵計劃中規定的激勵範圍相符並發表意見；
- (五) 公司董事會根據股東會的授權辦理具體的股票期權授予事宜；股票期權授出後，公司與激勵對象簽署《股票期權授予協議》，通知每位激勵對象的被授予數量、行權價格和生效安排等相關信息，約定雙方的權利和義務；

- (六) 公司在激勵計劃經股東會審議通過且授予條件成就後60日內完成股票期權授予、登記、公告等相應程序，經證券交易所確認後，由登記結算公司辦理登記結算與過戶事宜；公司董事會對授予情況進行相關信息披露，並通過中遠海運集團將授予情況上報國務院國資委備案；
- (七) 激勵對象須配合公司根據中國證監會、證券交易所、登記結算公司的相關規定辦理登記手續等事宜。

第六條 生效和失效流程

- (一) 在每個生效年度，財務管理部根據公司和對標企業的年度業績指標實際達成值，分析和判斷各期股票期權生效業績條件的滿足情況；
- (二) 人力資源／組織部統一匯總所有激勵對象的個人年度綜合考核評價結果；
- (三) 人力資源／組織部根據各期股票期權的生效安排、生效業績條件和業績指標實際達成值和激勵對象個人年度綜合考核評價結果，核算各期股票期權的生效數量和失效數量，提交薪酬與考核委員會審議；
- (四) 薪酬與考核委員會審議各期股票期權的生效數量和失效數量；
- (五) 董事會審議確定各期股票期權的生效數量和失效數量；
- (六) 人力資源／組織部對股票期權生效數量和失效數量進行台賬管理；
- (七) 人力資源／組織部向激勵對象通知股票期權生效數量和失效數量；

- (八) 董事會辦公室／證券事務部對股票期權的生效或失效信息進行披露。

第七條 股票期權的行權程序

- (一) 激勵對象提交《股票期權行權申請書》，提出行權申請，確定各期股票期權的行權數量；
- (二) 薪酬與考核委員會對激勵對象的行權申請與是否達到條件審查確認。薪酬與考核委員會及律師事務所應就激勵對象行使權益的條件是否成就發表明確意見；
- (三) 激勵對象的行權申請經董事會確認及核實後，公司向證券交易所提出行權申請，按申請行權數量向激勵對象定向發行股票，經證券交易所確認後，向登記結算公司申請辦理登記結算事宜；
- (四) 激勵對象行權後，涉及註冊資本變更的，由公司向工商登記部門辦理公司變更事項的登記手續；
- (五) 人力資源／組織部按國務院國資委有關規定向國務院國資委備案各期股票期權行權情況。

公司可根據實際情況，向激勵對象提供集中或自主行權方式。

第三章 責任追究和特殊情形處理

第八條 公司的特殊情況處理

- (一) 公司有下列情形之一的，股票期權激勵計劃終止實施，激勵對象已獲准行權但尚未行使的股票期權終止行權，其未獲准行權的期權予以註銷：
1. 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
 2. 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或無法表示意見的審計報告；
 3. 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；
 4. 法律法規規定不得實行股權激勵的情形；
 5. 中國證監會認定不得實行股權激勵的情形；
 6. 國有資產監督管理機構或部門、董事會審計委員會或者審計部門對公司業績或者年度財務會計報告提出重大異議的；
 7. 上海證券交易所認定不得實行股權激勵的其他情形。

(二) 公司出現下列情形之一時，根據相關條件變化程度，由股東會授權董事會確定股票期權激勵計劃的繼續執行、修訂、中止或終止，有關法律、行政法規、部門規章或規範性文件明確規定需由股東會行使的權利除外：

1. 公司控制權發生變更；
2. 公司出現合併、分立等情形；
3. 法律法規、外部監管規則發生變化。

第九條 激勵對象個人的特殊情況處理

(一) 當發生以下情況時，在情況發生之日，對激勵對象已獲准行權但尚未行使的股票期權終止行權，其未獲准行權的期權作廢，且董事會視情節嚴重程度有權對已獲得的股權激勵收益進行追回：

1. 經濟責任審計等結果表明未有效履職或者嚴重失職、瀆職的；
2. 違反國家法律法規、公司章程規定的；
3. 公司有充分證據證明該激勵對象在任職期間，有受賄行賄、貪污盜竊、洩露公司商業和技術秘密、實施關聯交易損害公司利益、聲譽和對公司形象有重大負面影響等違法違紀行為，給公司造成損失的；
4. 未履行或者未正確履行職責，給公司造成較大資產損失以及其他嚴重不良後果的。

(二) 當發生以下情況而喪失參與股票期權激勵計劃的資格時，在情況發生之日，對激勵對象已獲准行權但尚未行使的股票期權終止行權，其未獲准行權的期權作廢：

1. 最近12個月內被證券交易所認定為不適當人選的；
2. 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選的；
3. 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
4. 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
5. 因不能勝任工作崗位、考核不稱職、觸犯法律、違反執業道德、失職或瀆職等行為損害公司利益或聲譽而導致的職務變更，或因前列原因導致公司解除與激勵對象勞動關係的；
6. 公司董事會認定的其他嚴重違反公司有關規定或嚴重損害公司利益的情形；
7. 其他董事會認定或中國證監會認定的情況。

(三) 當發生以下情況時，在情況發生之日，對激勵對象已獲准行權但尚未行使的股票期權繼續保留行權權利，並在離職日的6個月內完成行權，其未獲准行權的期權作廢：

1. 因客觀原因由公司提出終止或解除激勵對象勞動關係的；
2. 勞動合同、聘用合同到期後，由公司提出不再續簽合同的；

3. 激勵對象因執行職務負傷而導致喪失勞動能力的；
 4. 激勵對象死亡的，可行權部分的期權由其指定的財產繼承人或法定繼承人在6個月內完成行權；
 5. 激勵對象職務發生變更，擔任公司獨立董事，或成為法律、行政法規或部門規章規定其他不能持有公司股票或獲授股票期權的人員。
- (四) 當激勵對象因達到國家和公司規定的退休年齡退休且與公司不存在任何聘用關係而離職的，已獲准行權但尚未行使的股票期權繼續保留行權權利，並在離職日後的6個月內完成行權；退休離職日所在年度生效的期權在按原計劃生效後的6個月內行權；其他未獲准行權的期權作廢。
- (五) 當發生以下情況時，在情況發生之日，對激勵對象已獲准行權但尚未行使的股票期權終止行權，其未獲准行權的期權作廢：
1. 激勵對象在勞動合同期內主動提出辭職；
 2. 激勵對象的勞動合同到期不與公司續約；
 3. 激勵對象因持續業績不佳無法勝任工作、觸犯法律、違反職業道德、洩漏公司機密、失職或瀆職等行為損害公司利益或聲譽被解除勞動關係時。

- (六) 當激勵對象職務發生變更，但仍為擔任公司行政職務的董事、高級管理人員或屬於激勵範圍的核心人員，或者被公司委派到子公司任職的，在情況發生之日，對激勵對象已獲准行權但尚未行使的股票期權繼續保留行權權利，其已獲授的股票期權不作變更，仍可按規定行權。
- (七) 當激勵對象因組織安排調動至中遠海運集團或中遠海運集團內其他公司任職，且工作調動後仍與公司存在重要的工作協同關係的，由董事會決定對該激勵對象的行權安排。
- (八) 其他未說明的情況由董事會薪酬與考核委員會認定，並確定其處理方式。

第十條 糾紛或爭端解決機制

公司與激勵對象之間因執行股票期權激勵計劃或雙方簽訂的相關協議所發生的爭議或糾紛，應通過雙方協商、溝通解決，或通過公司董事會下設的薪酬與考核委員會調解解決。

協商不成，任何一方均有權向公司或下屬經營單位所在地勞動人事爭議仲裁委員會申請仲裁或向有管轄權的人民法院提起訴訟解決。

第四章 信息披露

第十一條 信息披露

公司根據《上市公司股權激勵管理辦法》等其他有關法律、法規、規範性文件的相關要求，嚴格履行信息披露義務，包括但不限於及時披露激勵計劃草案、董事會決議、法律意見書、股東會決議、權益具體授予情況、股權激勵計劃考核管理辦法、股權激勵計劃管理辦法及每年度報告中披露具體實施情況和業績考核情況等內容。

第五章 財務會計與稅收處理

第十二條 股票期權的會計處理方法

依據《企業會計準則第11號—股份支付》和《企業會計準則第22號—金融工具確認和計量》的規定，公司將按照下列會計處理方法對公司股票期權的成本進行計量和核算：

1. 授予日會計處理：由於授予日股票期權尚不能行權，因此不需要進行相關會計處理。
2. 限制期會計處理：公司在限制期內的每個資產負債日，以對可行權股票期權數量的最佳估計為基礎，按照股票期權在授予日的公允價值，將當期取得的服務計入相關資產成本或當期費用，同時計入資本公積中的其他資本公積。
3. 可行權日之後會計處理：不再對已確認的成本費用和所有者權益總額進行調整。
4. 行權日會計處理：根據行權情況，確認股本和股本溢價，同時結轉「資本公積—其他資本公積」。

第十三條 股票期權費用的攤銷方法

根據《企業會計準則第11號—股份支付》的規定，本激勵計劃下授予的股票期權成本應在股票期權生效限制期內，以對期權行權數量的最佳估計為基礎，按照期權授予日的公允價值，計入相關成本或費用和資本公積。

第十四條 激勵計劃對公司經營業績的影響

根據會計準則相關要求，該激勵成本將在期權的鎖定期及生效期內攤銷。由本激勵計劃產生的激勵成本將在經常性損益中列支。

第十五條 稅務處理

激勵對象因激勵計劃獲得的收益，應按國家稅收法規之規定繳納個人所得稅及其他稅費，公司根據國家稅收法規的規定，代扣代繳激勵對象應交納的個人所得稅及其它稅費。

第六章 監督管理

第十六條 監督管理

公司董事會審議通過激勵計劃草案後，應按照證券監督管理機構的要求予以公告，接受社會公眾監督，相關實施程序和信息披露應當符合中國證監會《上市公司股權激勵管理辦法》的有關規定。

第七章 股票期權激勵計劃內部控制程序

第十七條 制度和流程控制程序

- (一) 董事會為股票期權激勵計劃的最終解釋和審定機構；
- (二) 按職能設置各級專門機構負責專項事務。考核和資格審定等各項重要事務由不同的部門負責，互相監督。

第十八條 實施過程的控制

公司通過培訓、諮詢和投訴機制，保證了計劃的有效性和正確性。

第八章 附則

第十九條 本辦法自股東會通過之日施行，由董事會負責解釋及修訂。