

中遠海運能源運輸股份有限公司

2023年股票期權激勵計劃實施考核管理辦法

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。

為保證中遠海運能源運輸股份有限公司(以下簡稱「公司」)2023年股票期權激勵計劃(以下簡稱「股權激勵計劃」)的順利進行，進一步完善公司法人治理結構，形成良好均衡的價值分配體系，持續激勵公司中高級管理人員和技術業務骨幹關注公司長遠發展並為之共同努力奮鬥、助推公司業績穩步提升，確保公司發展戰略和經營目標的實現，根據《中華人民共和國公司法》等有關法律、法規及《中遠海運能源運輸股份有限公司章程》的相關規定，結合公司內部績效考核管理制度，制定股票期權激勵計劃實施考核管理辦法。

一、考核目的

進一步完善公司法人治理結構，建立和完善公司激勵約束機制，保證股權激勵計劃的順利實施，並在最大程度上發揮股權激勵的作用，進而確保公司發展戰略和經營目標的實現。

二、考核原則

考核評價必須堅持公正、公開、公平的原則，嚴格按照本辦法和考核對象的業績進行評價，以實現股權激勵計劃與激勵對象工作業績、貢獻緊密結合，從而提高管理績效，實現公司與全體股東利益最大化。

三、考核範圍

本辦法適用於參與公司本次激勵計劃的所有激勵對象，包括公司高級管理人員、核心管理人員和業務技術骨幹。

四、考核組織職責許可權

- (一) 公司董事會負責制定與修訂本辦法，並授權董事會薪酬與考核委員會負責考核工作；
- (二) 公司董事會薪酬與考核委員會負責領導與審核考核工作；
- (三) 由董事會薪酬與考核委員會授權公司人力資源／組織部負責具體實施考核工作，董事會薪酬與考核委員會對考核過程進行指導與監督；
- (四) 公司人力資源／組織部、財務管理部等相關業務部門負責考核數據的搜集和提供，並對數據的真實性和可靠性負責。

五、績效考評評價指標及標準

(一) 股票期權的授予業績條件

1. 公司層面業績考核

公司層面業績考核達標，即達到以下條件：

業績指標

授予業績條件

歸母扣非淨資產
現金回報率(EOE)

最近一個會計年度(2022年)不低於21%，
且不低於對標企業50分位

利潤總額複合增長率

2019年—2022年複合增長率不低於22.3%，
且不低於對標企業50分位

經濟增加值(EVA)

完成國資委下達給集團並分解到本公司的
目標

其中，歸母扣非淨資產現金回報率(EOE) = 當期的扣除非經常性損益的折舊攤銷息稅前利潤(EBITDA) ÷ (期初歸屬上市公司股東的淨資產 + 期末歸屬上市公司股東的淨資產) ÷ 2 × 100%

2. 激勵對象個人層面績效考核

激勵對象在授予前一年度綜合考核評價結果為「基本稱職」及以上。其中，總部部門內設室經理正職與下屬公司部門正職激勵對象在授予前三年個人年度綜合考核評價結果需達到2次或以上優秀。

(二) 股票期權的生效業績條件

1. 公司層面生效業績條件：

本次授予期權各生效年度可生效的數量根據上一年度公司層面業績系數進行調節：

公司層面實際可生效期權數量 = 當期計劃生效的期權數量 × 公司業績系數

各生效年度各指標的業績目標如下：

指標	第一批次 (生效前一年度， 即2024年)	第二批次 (生效前一年度， 即2025年)	第三批次 (生效前一年度， 即2026年)
歸母扣非淨資產現金回報率(EOE)	不低於22.0%，且不低於對標企業75分位	不低於24.0%，且不低於對標企業75分位	不低於26.0%，且不低於對標企業75分位
利潤總額較2022年複合增長率	不低於24.1%，且不低於對標企業75分位	不低於24.3%，且不低於對標企業75分位	不低於24.5%，且不低於對標企業75分位
EVA	完成國資委下達給集團並分解到本公司的目標		

其中，歸母扣非淨資產現金回報率(EOE)，計算公式為：

$$EOE = \frac{\text{當期的扣除非經常性損益的折舊攤銷息稅前利潤(EBITDA)} \div (\text{期初歸屬上市公司股東的淨資產} + \text{期末歸屬上市公司股東的淨資產}) \div 2 \times 100\%}{}$$

如業績指標同時達成上述目標，則公司業績系數為100%，否則為0。

註：

1. 激勵計劃有效期內，如公司或其並表單位有增發、配股、增資擴股等事項導致合併口徑淨資產變動的，考核時剔除該事項所引起的淨資產變動額。
2. 在計算對標企業75分位時，如樣本企業退市、主營業務發生重大變化或由於資產重組導致經營業績發展重大變化，或樣本企業的實際經營結果出現偏離幅度過大的極端情況，將由董事會根據股東會授權對相關樣本企業進行剔除或更換，或對樣本企業相關指標計算值進行剔除或調整。
3. 計算樣本企業增長率時，對基數為負的情況不進行計算。
4. 公司董事會有權根據公司戰略、市場環境等相關因素，對上述業績指標、水準進行調整和修改，並履行相關審批備案程序。

公司選擇各資本市場以航運(含油氣運輸)為主營業務的對標企業共20家，具體情況詳見下表：

序號	股票代碼	公司名稱	序號	股票代碼	公司名稱
1	SHSE：600428	中遠海特	11	NYSE: EURN	EURONAV
2	SHSE：600798	寧波海運	12	NYSE: INSW	INTERNATIONAL SEAWAYS
3	SHSE：601872	招商輪船	13	NYSE: NAT	北歐美國油輪
4	SHSE：603167	渤海輪渡	14	NYSE: NM	Navios Group
5	SZSE：000520	長航鳳凰	15	NYSE: TNK	TEEKAY Tankers

序號	股票代碼	公司名稱	序號	股票代碼	公司名稱
6	SEHK : 137	金輝集團	16	BIT: DIS	D' Amico Soc. di Nav.
7	SEHK : 316	東方海外國際	17	SGX: F34	Wilmar International
8	SEHK : 2343	太平洋航運	18	TSE : 8031	Mitsui & Co.
9	SEHK : 1145	勇利航業	19	IDX: SOCI	Soechi Lines
10	NYSE: DHT	DHT Holdings	20	KLSE: MISC	MISC BERHAD

預留部分期權各行權期的生效業績條件與首次授予相同。

2. 激勵對象個人年度綜合考核評價結果與期權生效比例的關係如下：

生效前一年年度 綜合考核評價等級	優秀或 稱職	基本稱職	不稱職
個人業績系數	100%	80%	0

個人實際可生效股票期權數量＝個人當期計劃生效的股票期權數量×公司業績系數×個人業績系數。

僅已生效的股票期權能夠行權，未生效的部分不得行權。

六、考核期間與次數

(一) 考核期間

激勵對象獲授或股票期權行權的前一會計年度。

(二) 考核次數

股票期權激勵計劃行權考核年度每年度一次。

七、考核程序

公司人力資源／組織部在董事會薪酬與考核委員會的指導下負責具體的考核工作，保存考核結果，並在此基礎上形成績效考核報告上交董事會薪酬與考核委員會。

八、考核結果管理

(一) 考核結果回饋與申訴

考核對象有權瞭解自己的考核結果，員工直接主管應在考核工作結束後5個工作日內將考核結果通知被考核對象。

如果考核對象對自己的考核結果有異議，可與人力資源／組織部溝通解決。如無法溝通解決，被考核對象可向薪酬與考核委員會申訴，薪酬與考核委員會需在10個工作日內進行復核並確定最終考核結果或等級。

(二) 考核結果歸檔

考核結束後，考核結果作為保密資料歸檔保存。

九、附則

本辦法自股東會通過之日施行，由董事會負責解釋及修訂。