

上海振华重工（集团）股份有限公司

长期股权激励计划（草案修订稿）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示：

- 股权激励方式：本长期激励计划采用股票期权作为激励工具。
- 股份来源：本长期激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行或回购的振华重工 A 股普通股股票。
- 根据本长期激励计划授出的权益总数量不得超过公司股本总额的 10%，公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 10%。公司连续两个完整年度内累计授予的权益数量在公司总股本的 3% 以内，公司有重大战略转型等特殊需求的，不得超过总股本的 5%。

一、公司基本情况

（一）公司简介

上海振华重工（集团）股份有限公司（以下简称“振华重工”或“公司”）是重型装备制造行业的知名企业，国有控股 A、B 股上市公司，控股公司为世界 500 强之一的中国交通建设集团有限公司。振华重工成立于 1992 年，主要从事港口机械、自动化码头、海洋重工、大重特型钢结构、海上运输及安装、海上风电、客户服务与配套件、新兴业务等。经过三十余年的发展，公司港口机械、海工装备等产品已进入全球 107 个国家和地区，其中岸桥产品全球市场占有率已连续 27 年保持世界第一。

（二）近三年主要业绩情况

单位：亿元 币种：人民币

主要会计数据	2022 年	2021 年	2020 年
--------	--------	--------	--------

营业收入	301.92	259.78	226.55
利润总额	6.55	6.05	5.02
归属于上市公司股东的净利润	3.72	4.40	4.22
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	4.15	-4.40	-0.58
经营活动产生的现金流量净额	25.69	21.20	8.19
	2022 年末	2021 年末	2020 年末
归属于上市公司股东的净资产	151.68	149.90	145.71
总资产	782.13	783.32	793.21
主要财务指标	2022 年	2021 年	2020 年
基本每股收益（元 / 股）	0.07	0.08	0.08
扣除非经常性损益后的基本每股收益（元 / 股）	0.07	-0.09	-0.01
加权平均净资产收益率（%）	2.39	2.90	3.04
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率（%）	2.68	-3.48	-0.43

（三）公司董事会、监事会、高管人员构成情况

1. 董事会构成

公司董事会由 9 名董事构成，分别是：董事长由瑞凯，董事欧辉生、朱晓怀、王成、张剑兴，独立董事赵占波、盛雷鸣、张华、夏立军。

2. 监事会构成

公司监事会由 3 名监事构成，分别是：监事长张立杰，监事赵吉柱，职工监事卫巍。

3. 高级管理人员构成

公司现任高级管理人员 9 人，分别是：欧辉生、朱晓怀、刘峰、张健、山建国、李瑞祥、孙厉、陆汉忠、沈秋圆。

二、股权激励计划目的

为建立健全持续、稳定的长效激励约束机制，进一步完善公司治理结构，为股东带来持续的回报；充分调动核心员工的积极性，吸引、保留和激励优秀管理者及核心骨干员工，支持公司战略实现和长期稳健发展，倡导公司与员工共同持续发展的理念，公司依据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（以下简称《试行办法》）、

《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》(以下简称《规范通知》)、《关于印发〈中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引〉的通知》(以下简称《工作指引》)等有关规定,制定《上海振华重工(集团)股份有限公司长期股权激励计划(草案)》(以下简称“本长期激励计划”或“本激励计划”)。

本激励计划坚持以下原则:

(一)坚持股东利益、公司利益和员工利益相一致,有利于维护股东利益,有利于公司的可持续发展;

(二)坚持激励与约束相结合,风险与收益相对称;

(三)坚持依法规范,公开透明,遵循相关法律法规和《公司章程》规定;

(四)坚持从实际出发,审慎起步,循序渐进,不断完善。

三、股权激励方式及标的股票来源

(一)激励工具

本激励计划采用股票期权作为激励工具。

(二)标的股票来源

本长期激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行或回购的振华重工A股普通股股票。

四、拟授出的权益数量

根据本长期激励计划授出的股票期权总数量不得超过公司股本总额的10%,公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的10%。公司连续两个完整年度内累计授予的权益数量在公司总股本的3%以内,公司有重大战略转型等特殊需求的,不得超过总股本的5%。

每期授予的股票期权数量将根据每期激励对象的人数、职级和薪酬等标准确定。

五、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

(一)激励对象的确定依据

激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《工作指引》《试行办法》《规范通知》等有关法律及其他有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而确定。

(二)激励对象的确定原则和范围

1. 激励对象原则上限于在职的董事、高级管理人员以及对公司经营业绩和持

续发展有直接影响的管理、技术和业务骨干，不得随意扩大范围；

2. 公司监事、独立董事不参加本激励计划；

3. 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、子女不参加本激励计划；

4. 所有参与本激励计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划；

5. 根据《管理办法》规定不得成为激励对象的人员不得参与本激励计划：

(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；

(2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的；

(3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

本长期激励计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员，以及其他核心管理、技术、业务骨干人员，激励对象必须与公司（含分公司及控股子公司，下同）具有雇佣关系或者在公司担任职务。

（三）激励对象的核实

公司将在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象名单，公示期不少于 10 天。监事会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并由公司在股东大会前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

（四）个量分配

每期授予的股票期权数量的确定原则为董事、高级管理人员的权益授予价值，根据业绩目标确定情况，不高于授予时薪酬总水平（含股权激励收益）的 40%；其他激励对象的权益授予价值，由公司董事会根据市场实践情况及员工薪酬水平合理确定。非经股东大会特别决议批准，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授权益所涉及的公司 A 股普通股股票累计不得超过公司股本总额的 1%。

如果未来相关政策发生变化，经公司董事会、股东大会审议后，前述权益授

予原则可予以相应的修改。

六、行权价格及确定方法

（一）行权价格的确定方法

根据《管理办法》及《工作指引》的规定，公司拟授予的股票期权的行权价格，应当根据公平市场价格原则确定，定价基准日为股权激励计划草案公布日。公平市场价格不得低于下列价格较高者：

1. 每期股权激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价；
2. 每期股权激励计划草案公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一。

股票期权的行权价格不低于公平市场价格，以及公司标的股票的单位面值。

设置预留股份的，预留权益的行权价格不得低于公司标的股票票面金额，且为下列价格的较高者：

1. 定价基准日前 1 个交易日公司股票交易均价；
2. 定价基准日前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一。

上述预留股份的定价基准日为审议预留部分权益授予的董事会决议公告日。预留部分权益在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并按照相关法律法规规定披露授予情况。

（二）行权价格的调整

若在每期股权激励计划公告当日至激励对象完成股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对股票期权行权价格进行相应的调整，具体调整规则详见“九、股票期权的调整方法和程序”。

七、股权激励计划的时间安排

（一）长期激励计划的有效期

本长期激励计划的有效期为自股东大会通过之日起 10 年。

（二）长期激励计划的分期授予安排

为充分体现激励的长期效应，在长期激励计划有效期内，应当采取分期实施的方式授予权益。每期权益的授予间隔期不少于 2 年，即原则上权益授予日 24 个月间隔期满后再次授予权益。每期激励计划均需由董事会审议确定并履行

相应审批程序后实施。

（三）授予日的确定原则

授予日在每期激励计划经股东大会审议批准后，由公司董事会确定。授予日必须为交易日。

在每次授予权益前，由公司召开董事会对每期激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议，公司独立董事及监事会应当发表明确意见；律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

公司董事会对符合条件的激励对象在每期激励计划经股东大会审议通过且授予条件成就后 60 日内授予权益，并完成公告、登记等相关程序。未能在 60 日内完成上述工作的，将及时披露未完成的原因，并终止实施当期激励计划，自公告之日起 3 个月内不得再次审议激励计划，未授予的权益作废失效。

（四）等待期的确定原则

本激励计划授予的权益分三期行权，对应的等待期分别为 24 个月、36 个月、48 个月。

（五）行权期的确定原则

若达到规定的行权条件，激励对象应在自授予登记完成之日起 24 个月满后 36 个月内匀速分批行权，具体安排如下：

行权安排	行权时间	可行权数量占获授权益数量比例
第一个行权期	自授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第二个行权期	自授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第三个行权期	自授予登记完成之日起 48 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	1/3

激励对象必须在期权行权有效期内行权完毕。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

1. 公司定期报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；
2. 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；
3. 自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生

之日或者进入决策程序之日，至依法披露后 2 个交易日内；

4. 中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

（六）长期激励计划的禁售规定

本激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

1. 激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%。上述人员离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2. 向董事、高级管理人员授予的股票期权，应保留不低于授予总量的 20%至任期考核合格后行权。若本激励计划当期有效期结束时，作为激励对象的董事、高级管理人员任期未满，则参照计划当期有效期结束年度对应的考核结果作为其行权条件，在有效期内行权完毕。如果任期考核不合格或者经济责任审计中发现经营业绩不实、国有资产流失、经营管理失职以及存在重大违法违规的行为，公司有权对相关责任人任期内已经行使的权益（或由此获得的股权激励收益）予以追回。上述任职（或者任期）指当期激励计划最后一个行权期开始日所属任期。

3. 激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益。

4. 激励对象减持公司股票还需遵守《上海证券交易所股票上市规则》、《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》、《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关规定。

5. 在长期激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定。

八、股票期权的授予条件及行权条件

（一）股票期权的授予条件

同时满足下列条件时，公司向激励对象授予权益，反之，若下列任一授予条

件未达成的，则不能向激励对象授予权益。

1. 公司未发生如下任一情形：

(1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(3) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(5) 中国证监会认定的其他情形。

2. 激励对象未发生以下任一情形：

(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

若公司未达到授予条件，则公司当期不得依据股权激励计划授予权益；若激励对象未达到授予条件，则公司当期不得依据股权激励计划向该激励对象授予权益。

3. 权益授予的业绩条件：

权益授予时点最近一个会计年度经审计财务数据需要同时满足授予业绩条件，才可实施授予。

董事会有权根据公司业务的具体情况制定具体的业绩指标和目标，作为权益授予的附加条件，并根据业绩条件的达成情况确定是否实际授予权益。

(二) 股票期权的行权条件

同时满足如下条件时，激励对象方可依据股权激励计划行使已获授的股票期权：

1. 公司未发生如下任一情形：

(1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(3) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(5) 中国证监会认定的其他情形。

2. 激励对象未发生以下任一情形：

(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

未满足上述第 1 条规定的，股权激励计划即告终止，激励对象已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象未满足上述第 2 条规定的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

3. 权益行权的业绩条件

本长期激励计划拟基于公司未来业绩目标的增长设置行权业绩条件。董事会有权根据公司业务的具体情况制定具体的业绩指标和目标，作为权益行权的业绩考核条件。具体的业绩考核条件将在权益授予时由董事会确定并告知员工，业绩考核条件一经确定原则上不得随意修改。

4. 激励对象获授权益行权的绩效考核条件

在股权激励计划对应的业绩考核期内，根据公司内部绩效考核办法，确定激励对象所获授的权益是否可以行权及可以行权的比例。

因未达到解除限售/行权条件导致激励对象当期行权条件未成就的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

九、股票期权的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对权益数量进行相应的调整。调整方法如下：

1. 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的权益数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的权益数量。

2. 配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的权益数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的权益数量。

3. 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的权益数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的权益数量。

4. 增发

公司在发生增发新股的情况下，权益数量不做调整。

（二）行权价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

1. 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

2. 配股

$$P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

3. 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股缩股比例； P 为调整后的行权价格。

4. 派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的行权价格。
经派息调整后， P 仍须大于1。

5. 增发

公司在发生增发新股的情况下，行权价格不作调整。

（三）长期激励计划调整的程序

1. 公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整行权价格、权益数量。董事会根据上述规定调整权益数量或行权价格后，应及时公告并通知激励对象。

2. 因其他原因需要调整行权价格、权益数量或其他条款的，应经董事会审议后，重新报股东大会审议批准。

3. 公司应当聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、《公司章程》和本激励计划的规定出具专业意见。

十、公司授予权益及激励对象行权的程序

（一）股权激励计划生效程序

1. 公司董事会下设薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划，并提交董事会审议。

2. 公司董事会应当依法对股权激励计划进行审议。董事会审议股权激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。

3. 独立董事及监事会应当就股权激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司聘请的律师事务所对股权激励计划出具法律意见书。

4. 本长期激励计划在通过董事会审议并履行公告程序后，经中交集团审核同意报国资委审批，获得审批通过后提交公司股东大会审议。董事会将提请股东大会授权由董事会负责实施股票期权的行权、注销等事宜。

5. 公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象名单（公示期不少于 10 天）。监事会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议股权激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

6. 公司应当对内幕信息知情人在股权激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，并说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

7. 公司召开股东大会对股权激励计划进行审议。公司股东大会在对股权激励计划进行投票表决时，独立董事应当就股权激励计划向所有股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。公司股东大会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

8. 股权激励计划经公司股东大会审议通过，且达到股权激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予权益。董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权的行权、注销等事宜。

（二）股权激励计划的授予程序

1. 公司董事会下设薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划授予方案。

2. 公司董事会审议批准薪酬与考核委员会拟定的股权激励计划授予方案。

3. 股东大会审议通过股权激励计划后，公司与激励对象签署《授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

4. 公司在向激励对象授予权益前，董事会就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。独立董事及监事会应当同时发表明确意见；律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

5. 公司监事会核查权益授予日激励对象的名单是否与股东大会批准的股权激励计划中规定的对象相符并发表意见。

6. 公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

7. 股权激励计划经股东大会审议通过后，公司在 60 日内授予激励对象权益并完成公告、登记。公司董事会在授予的权益登记完成后应及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，股权激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划。

8. 公司授予权益前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

9. 权益授予登记工作完成后，涉及注册资本变更的，公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

10. 预留权益的授予对象应当在股权激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（三）股权激励的行权程序

1. 在行权前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就股权激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行权条件是否成就出具法律意见。

2. 对于满足行权条件的激励对象，由公司统一向证券交易所提出行权申请，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

3. 激励对象可对已行权的权益进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

十一、公司与激励对象各自的权利义务

（一）公司的权利与义务

1. 公司具有对股权激励计划的解释和执行权，并按股权激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到股权激励计划所确定的行权条件，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

2. 若激励对象违反《公司法》《公司章程》等所规定的忠实义务，或因触犯

法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。情节严重的，公司董事会有权追回其已行权获得的全部或部分收益。

3. 公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

4. 公司应当根据股权激励计划及证监会、证券交易所、登记结算公司等的相关规定为满足行权条件的激励对象办理限制性股票股票期权行权事宜。但若因证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能办理并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

5. 公司应及时按照有关规定履行股权激励计划申报、信息披露等义务。

6. 公司确定股权激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司或控股子公司服务的权利，不构成公司或控股子公司对员工聘用期限的承诺，公司或控股子公司对员工的聘用关系仍按公司或控股子公司与激励对象签订的聘用合同或劳动合同执行。

7. 若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

8. 法律、法规规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利与义务

1. 激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2. 激励对象可以选择行使或者不行使股票期权，在被授予的可行使额度内，自主决定行使股票期权的数量。

3. 激励对象获授的股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。激励对象获授的股票期权在等待期内不享有进行转让或用于担保或偿还债务等处置权。

4. 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

5. 激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

6. 激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

7. 股权激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《授予协议书》，明确约定各自在股权激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

8. 法律、法规规定的其他相关权利义务。

十二、特殊情形的处理及争议解决机制

（一）公司发生异动的处理

1. 公司出现下列情形之一的，股权激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未行权的股票期权应当由公司进行注销：

（1）未按照规定程序和要求聘请会计师事务所开展审计；

（2）国有资产监督管理机构、监事会或者审计部门对公司业绩或者年度财务报告提出重大异议；

（3）发生重大违规行为，受到证券监督管理机构及其他有关部门处罚；

（4）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（5）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（6）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（7）法律法规规定不得实行股权激励的情形；

（8）中国证监会认定的其他需要终止股权激励计划的情形。

2. 公司出现下列情形之一时，股权激励计划不做变更，按股权激励计划的规定继续执行：

（1）公司控制权发生变更；

（2）公司出现合并、分立等情形。

3. 公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合权益授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司注销处理。

对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照股权激

励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

董事会应当按照前款规定和股权激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

（二）激励对象个人情况发生变化

1. 激励对象发生正常职务变更，但仍在公司（含分公司及控股子公司，下同）工作或由公司派出任职的，其获授权益完全按照职务变更前股权激励计划规定的程序进行。激励对象成为独立董事或监事等不能持有公司权益的人员时，未行权的股票期权由公司注销处理。

2. 激励对象因退休、死亡、丧失民事行为能力、免职、不受个人控制的岗位调动等客观原因与公司解除或终止劳动关系时，授予激励对象的股票期权当年已达到可行使时间限制和业绩考核条件的，可行使部分可以在离职之日起半年内行使，半年后权益失效；尚未达到可行使时间限制和业绩考核条件的，原则上不再行使，由公司注销。其中激励对象死亡的由其指定的财产继承人或法定继承人按规定代为持有。

3. 激励对象因个人原因辞职、被解除或终止劳动关系、劳动合同到期未重新签订的，已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

4. 激励对象出现以下情形的，公司有权要求激励对象返还其因股权激励带来的收益，已获授但尚未行权的股票期权由公司注销：

（1）出现违反国家法律法规、违反职业道德、失职或渎职等行为，严重损害公司利益或声誉，给公司造成直接或间接经济损失或社会不良影响；

（2）违反公司规章制度或依据公司员工奖惩管理相关规定，严重违纪，被予以辞退处分的；

（3）公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密、实施关联交易和对公司形象、声誉有重大负面影响等违法违规违纪行为，直接或间接损害公司利益给公司造成损失或社会不良影响的；

（4）因犯罪行为被依法追究刑事责任；

（5）违反有关法律法规或《公司章程》的规定，给公司造成不当损害；

（6）激励对象离职或退休后，有违规兼职或同业竞争行为的；

（7）激励对象对《管理办法》第十八条第一款情形负有个人责任的，或者出现《管理办法》第八条、《试行办法》第十一条规定的不得被授予权益的情形。

5. 其他未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

（三）公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照股权激励计划和《授予协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

十三、股权激励计划变更与终止

（一）计划的变更程序

1. 公司在股东大会审议股权激励计划之前拟变更股权激励计划的，需经董事会审议通过。

2. 公司在股东大会审议通过股权激励计划之后变更股权激励计划的，应当由股东大会审议决定（股东大会授权董事会决议的事项除外），且不得包括下列情形：

（1）导致加速行权的情形；

（2）降低行权价格的情形。

3. 独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

4. 律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（二）计划的终止程序

1. 公司在股东大会审议股权激励计划之前拟终止实施股权激励计划的，需经董事会审议通过。

2. 公司在股东大会审议通过股权激励计划之后终止实施股权激励计划的，应当由股东大会审议决定。

3. 律师事务所应当就公司终止实施股权激励是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

特此公告。

上海振华重工（集团）股份有限公司董事会

2024年3月29日