

兴通海运股份有限公司
关于 2026 年员工持股计划相关文件修订说明的公告

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。

兴通海运股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 9 月 9 日召开第三届董事会第十二次会议，审议通过《兴通海运股份有限公司关于公司<2026 年员工持股计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》《兴通海运股份有限公司关于公司<2026 年员工持股计划管理办法（修订稿）>的议案》，同意修订公司 2026 年员工持股计划（以下简称“本员工持股计划”）相关内容，并相应修订《兴通海运股份有限公司 2026 年员工持股计划（草案）》及其摘要和《兴通海运股份有限公司 2026 年员工持股计划管理办法》的相关内容。现将具体修订情况公告如下：

一、《兴通海运股份有限公司 2026 年员工持股计划（草案）》修订内容

章节	修订前	修订后
第五章 员工持股计划的存续期、锁定期及业绩考核设置	三、公司层面整体业绩考核目标 （二）预留受让部分公司层面整体业绩考核目标 因公司层面业绩考核目标未达成而不能解锁的标的股票权益可由本员工持股计划管理委员会收回，经本员工持股计划管理委员会决议通过，可以由公司按持有人原始出资额回购注销， 或继续用于后续员工持股计划或股权激励计划 ，或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。	三、公司层面整体业绩考核目标 （二）预留受让部分公司层面整体业绩考核目标 因公司层面业绩考核目标未达成而不能解锁的标的股票权益可由本员工持股计划管理委员会收回，经本员工持股计划管理委员会决议通过，可以由公司按持有人原始出资额回购注销或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。 四、个人层面绩效考核

	四、个人层面绩效考核 持有人因个人层面绩效考核未合格而不能解锁的标的股票权益由员工持股计划管理委员会收回，收回份额可由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工并退还持有人原始出资额，若无合适人选，则由管理委员会择机出售后按持有人原始出资额与实际出售金额的孰低值返还持有人，剩余收益（如有）归公司所有。 	 持有人因个人层面绩效考核未合格而不能解锁的标的股票权益由员工持股计划管理委员会收回，经本员工持股计划管理委员会决议通过，可以重新分配给其他符合本员工持股计划参与资格且表现良好的员工（若获授员工为公司董事、高级管理人员的，则由公司董事会审议分配方案，且分配后参加本次员工持股计划的公司董事、高级管理人员合计拟持有份额占本次员工持股计划总份额的比例不超过 30%），或由公司按持有人原始出资额回购注销，或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。若重新分配给本员工持股计划内符合参与资格且表现良好的现有持有人，继续适用原绩效指标考核，个人层面解锁比例按前述规则执行。公司退还原持有人原始出资额。
第七 章 员工持股 计划的管理模式	二、管理委员会 （四）管理委员会行使以下职责： 10、按照员工持股计划规定审议确定个人放弃认购份额、因个人考核未达标、个人异动等原因而收回的份额等的分配/再分配方案；	二、管理委员会 （四）管理委员会行使以下职责： 10、按照员工持股计划规定审议确定个人放弃认购份额、因个人考核未达标、个人异动等原因而收回的份额等的分配/再分配方案，若获授员工为公司董事、高级管理人员的，则由公司董事会审议分配方案；
第十 章 员工持股计划的变更、终止及持有人权益的处置	四、持有人权益处置 （一）持有人职务变更 但是，持有人因不能胜任岗位工作，严重违反法律、行政法规、公司规章制度，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	四、持有人权益处置 （一）持有人职务变更 但是，持有人因不能胜任岗位工作，严重违反法律、行政法规、公司规章制度，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

公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前述原因导致公司解除与持有人劳动关系或聘用关系的，管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格，且其不再享有收益分配，其已持有的员工持股计划份额由管理委员会全部收回，收回份额可由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工并退还持有人原始出资额，若无合适人选，则由管理委员会择机出售后按持有人原始出资额与实际出售金额的孰低值返还持有人，剩余收益（如有）归公司所有。 （二）持有人不再具有员工身份 发生以下情形的，自劳动合同解除、终止之日起，其已解锁的部分，由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，并由管理委员会收回，收回份额可由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工并退还持有人原始出资额，若无合适人选，则由管理委员会择机出售后按持有人原始出资额与实际出售金额的孰低值返还持有人，剩余收益（如有）归公司所有。 （三）持有人按照国家法规及公司规定正常退休（含退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务），遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其持有的员工持股计划权益不作变更。发生本款所述情形后，持有人无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入解锁条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为解锁条件。若公司提出继续聘用要求而持有人拒绝的，其已解锁的部分，由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，由管理委员会收回，收回份额可由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工并退还持有人原始出资额，若无合适人选，则由管理委员会择机出售后按持有人原始出资额与实际出售金额的孰低值返还持	害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前述原因导致公司解除与持有人劳动关系或聘用关系的，管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格，且其不再享有收益分配，其已持有的员工持股计划份额由管理委员会全部收回。 （二）持有人不再具有员工身份 发生以下情形的，自劳动合同解除、终止之日起，其已解锁的部分，由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，并由管理委员会收回。 （三）持有人按照国家法规及公司规定正常退休（含退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务），遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其持有的员工持股计划权益不作变更。发生本款所述情形后，持有人无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入解锁条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为解锁条件。若公司提出继续聘用要求而持有人拒绝的，其已解锁的部分，由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，由管理委员会收回。 （四）持有人因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况进行处理： 2、持有人非因工丧失劳动能力导致无法胜任工作与公司终止劳动关系或聘用关系的，其已解锁的部分，由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，由管理委员会收回。 （五）持有人身故，应分以下两种情况进行处理： 2、持有人非因工身故，由管理委员会取消该持有人参与员工持股计划的资
---	--

	有人，剩余收益（如有）归公司所有。 （四）持有人因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况进行处理： 2、持有人非因工丧失劳动能力导致无法胜任工作与公司终止劳动关系或聘用关系的，其已解锁的部分，由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，由管理委员会收回，收回份额可由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工并退还持有人原始出资额，若无合适人选，则由管理委员会择机出售后按持有人原始出资额与实际出售金额的孰低值返还持有人，剩余收益（如有）归公司所有。 （五）持有人身故，应分以下两种情况进行处理： 2、持有人非因工身故，由管理委员会取消该持有人参与员工持股计划的资格，其已解锁的部分，由继承人继承并享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，由管理委员会收回，收回份额可由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工并退还持有人原始出资额，若无合适人选，则由管理委员会择机出售后按持有人原始出资额与实际出售金额的孰低值返还持有人，剩余收益（如有）归公司所有。 	格，其已解锁的部分，由继承人继承并享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，由管理委员会收回。 因以上情形由管理委员会收回的份额，经本员工持股计划管理委员会决议通过，可以重新分配给其他符合本员工持股计划参与资格且表现良好的员工（若获授员工为公司董事、高级管理人员的，则由公司董事会审议分配方案，且分配后参加本次员工持股计划的公司董事、高级管理人员合计拟持有份额占本次员工持股计划总份额的比例不超过 30%），或由公司按持有人原始出资额回购注销，或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。若重新分配给本员工持股计划内符合参与资格且表现良好的现有持有人，继续适用原绩效考核，个人层面解锁比例按前述规则执行。公司退还原持有人原始出资额。
--	---	--

除上述修订内容外，《兴通海运股份有限公司 2026 年员工持股计划（草案）》其他内容保持不变。

根据《兴通海运股份有限公司 2026 年员工持股计划（草案）》的修订内容，公司同步修订了《兴通海运股份有限公司 2026 年员工持股计划（草案）摘要公告》中的对应内容。具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站（<http://www.sse.com.cn>）及指定信息披露媒体披露的《兴通海运股份有限公司

2026 年员工持股计划（草案修订稿）》和《兴通海运股份有限公司 2026 年员工持股计划（草案修订稿）摘要公告》。

二、《兴通海运股份有限公司 2026 年员工持股计划管理办法》修订内容

章节	修订前	修订后
第二章 员工持股计划的制定	第八条 员工持股计划的存续期、锁定期 （三）公司层面整体业绩考核目标 因公司层面业绩考核目标未达成而不能解锁的标的股票权益可由本员工持股计划管理委员会收回，经本员工持股计划管理委员会决议通过，可以由公司按持有人原始出资额回购注销，或继续用于后续员工持股计划或股权激励计划，或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。 （四）个人层面绩效考核 持有人因个人层面绩效考核未合格而不能解锁的标的股票权益由员工持股计划管理委员会收回，收回份额可由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工并退还持有人原始出资额，若无合适人选，则由管理委员会择机出售后按持有人原始出资额与实际出售金额的孰低值返还持有人，剩余收益（如有）归公司所有。	第八条 员工持股计划的存续期、锁定期 （三）公司层面整体业绩考核目标 因公司层面业绩考核目标未达成而不能解锁的标的股票权益可由本员工持股计划管理委员会收回，经本员工持股计划管理委员会决议通过，可以由公司按持有人原始出资额回购注销或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。 （四）个人层面绩效考核 持有人因个人层面绩效考核未合格而不能解锁的标的股票权益由员工持股计划管理委员会收回，经本员工持股计划管理委员会决议通过，可以重新分配给其他符合本员工持股计划参与资格且表现良好的员工（若获授员工为公司董事、高级管理人员的，则由公司董事会审议分配方案，且分配后参加本次员工持股计划的公司董事、高级管理人员合计拟持有份额占本次员工持股计划总份额的比例不超过 30%），或由公司按持有人原始出资额回购注销，或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。若重新分配给本员工持股计划内符合参与资格且表现良好的现有持有人，继续适用原绩效指标考核，个人层面解锁比例按前述规则执行。公司退还原持有人原始出资额。

第三章 员工持股计划的管理	第十二条 员工持股计划管理委员会 （四）管理委员会行使以下职责： 10、按照员工持股计划规定审议确定个人放弃认购份额、因个人考核未达标、个人异动等原因而收回的份额等的分配/再分配方案；	第十二条 员工持股计划管理委员会 （四）管理委员会行使以下职责： 10、按照员工持股计划规定审议确定个人放弃认购份额、因个人考核未达标、个人异动等原因而收回的份额等的分配/再分配方案，若获授员工为公司董事、高级管理人员的，则由公司董事会审议分配方案；
第四章 员工持股计划的变更、终止及持有人权益的处置	第二十条 持有人权益的处置 （一）持有人职务变更 但是，持有人因不能胜任岗位工作，严重违法法律、行政法规、公司规章制度，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而导致的职务变更，或因前述原因导致公司解除与持有人劳动关系或聘用关系的，管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格，且其不再享有收益分配，其已持有的员工持股计划份额由管理委员会全部收回，收回份额可由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工并退还持有人原始出资额，若无合适人选，则由管理委员会择机出售后按持有人原始出资额与实际出售金额的孰低值返还持有人，剩余收益（如有）归公司所有。 （二）持有人不再具有员工身份 发生以下情形的，自劳动合同解除、终止之日起，其已解锁的部分，由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，并由管理委员会收回，收回份额可由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工并退还持有人原始出资额，若无合适人选，则由管理委员会择机出售后按持有人原始出资额与实际出	第二十条 持有人权益的处置 （一）持有人职务变更 但是，持有人因不能胜任岗位工作，严重违法法律、行政法规、公司规章制度，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而导致的职务变更，或因前述原因导致公司解除与持有人劳动关系或聘用关系的，管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格，且其不再享有收益分配，其已持有的员工持股计划份额由管理委员会全部收回。 （二）持有人不再具有员工身份 发生以下情形的，自劳动合同解除、终止之日起，其已解锁的部分，由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，并由管理委员会收回。 （三）持有人按照国家法规及公司规定正常退休（含退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务），遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其持有的员工持股计划权益不作变更。发生本款所述情形后，持有人无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入解锁条

	售金额的孰低值返还持有人，剩余收益（如有）归公司所有。 （三）持有人按照国家法规及公司规定正常退休（含退休后返聘到公司任职或以其他方式继续为公司提供劳动服务），遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其持有的员工持股计划权益不作变更。发生本款所述情形后，持有人无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入解锁条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为解锁条件。若公司提出继续聘用要求而持有人拒绝的，其已解锁的部分，由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，由管理委员会收回，收回份额可由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工并退还持有人原始出资额，若无合适人选，则由管理委员会择机出售后按持有人原始出资额与实际出售金额的孰低值返还持有人，剩余收益（如有）归公司所有。 （四）持有人因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况进行处理： 2、持有人非因工丧失劳动能力导致无法胜任工作与公司终止劳动关系或聘用关系的，其已解锁的部分，由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，由管理委员会收回，收回份额可由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工并退还持有人原始出资额，若无合适人选，则由管理委员会择机出售后按持有人原始出资额与实际出售金额的孰低值返还持有人，剩余收益（如有）归公司所有。 （五）持有人身故，应分以下两种情况进行处理： 2、持有人非因工身故，由管理委员会	件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为解锁条件。若公司提出继续聘用要求而持有人拒绝的，其已解锁的部分，由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，由管理委员会收回。 （四）持有人因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况进行处理： 2、持有人非因工丧失劳动能力导致无法胜任工作与公司终止劳动关系或聘用关系的，其已解锁的部分，由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，由管理委员会收回。 （五）持有人身故，应分以下两种情况进行处理： 2、持有人非因工身故，由管理委员会取消该持有人参与员工持股计划的资格，其已解锁的部分，由继承人继承并享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，由管理委员会收回。 因以上情形由管理委员会收回的份额，经本员工持股计划管理委员会决议通过，可以重新分配给其他符合本员工持股计划参与资格且表现良好的员工（若获授员工为公司董事、高级管理人员的，则由公司董事会审议分配方案，且分配后参加本次员工持股计划的公司董事、高级管理人员合计拟持有份额占本次员工持股计划总份额的比例不超过30%），或由公司按持有人原始出资额回购注销，或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。若重新分配给本员工持股计划内符合参与资格且表现良好的现有持有人，继续适用原绩效指标考核，个人层面解锁比例按前述规则执行。公司退还原持有人原始出资
--	---	--

格，其已解锁的部分，由继承人继承并享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，由管理委员会收回，收回份额可由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工并退还持有人原始出资额，若无合适人选，则由管理委员会择机出售后按持有人原始出资额与实际出售金额的孰低值返还持有人，剩余收益（如有）归公司所有。	额。
.....	

除上述修订内容外，《兴通海运股份有限公司 2026 年员工持股计划管理办法》其他内容保持不变。

三、本次修订的原因、审议程序及对公司的影响说明

（一）修订原因

本次修订主要对个人层面绩效考核未达标处理方案及持有人权益处置规则进行调整，完善员工持股计划约束机制，进一步压实员工持股计划的约束效力，实现激励与约束并重，强化对参与对象的绩效导向，保护公司及中小股东利益。本次修订严格遵循《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》等法律法规及规范性文件要求。

（二）审议程序

本次修订形成的《兴通海运股份有限公司 2026 年员工持股计划（草案修订稿）》及其摘要、《兴通海运股份有限公司 2026 年员工持股计划管理办法（修订稿）》已经公司第三届董事会第十二次会议审议通过，尚需提交公司股东会审议，股东会审议通过后本员工持股计划方可生效实施。具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站（<http://www.sse.com.cn>）及指定信息披露媒体披露的相关公告及文件。

（三）对公司的影响

本员工持股计划条款的修订，不会对公司正常生产经营、财务状况、现金流产生重大不利影响，不存在损害公司及全体股东特别是中小股东合法权益的情形，不存在违反相关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的情形。

特此公告。

兴通海运股份有限公司董事会

2026 年 9 月 10 日