

洲际油气股份有限公司

重大项目激励方案

一、实施激励的目的

为完善公司激励机制,加速优质项目拓展,促进项目团队自驱做大经营成果、提升效益,吸引并鼓励关键人才与公司长期共同奋斗、分享发展收益,保障公司持续高质量的发展,特制定本方案。

二、实施激励的原则与导向

1、利润是分配的基础

无利润不分红,分配与项目考核结果挂钩,累计经营性净现金流回正是底线。

2、价值创造决定回报

项目经济价值越大、对公司战略贡献越大,激励力度越大;对项目拓展与经营贡献越大,激励力度越大。

3、激励核心强化差异

聚焦项目的资源获取、建设期、平稳运营期的核心贡献者,激励关键少数人才,避免激励大锅饭,提升激励精准度与资源使用效能。

4、重大贡献回报可延续

针对长期激励与获取项目的核心人员,不受岗位影响,权益贯穿整个项目全生命周期。

三、实施激励的模式

重大项目激励聚集风险共担、利益共享,以项目分红为核心激励形式:

项目分红,以单一项目的经营成果为核算依据,参与项目利润分配,聚焦项目价值创造、资本效率与风险管控。

周期性项目分红，以 5 年为一个周期滚动的项目分红激励，分期解锁、到期清零，周期结束后重新评估。

四、实施激励总量限制

当项目 IRR（内部收益率） $\geq 10\%$ 时，方可启动本激励计划。激励规模在项目初期为预算激励，激励兑现时，需根据已发生的数据进行修正。

项目激励总量=项目净利润 $\times$ （年均累计经营性净现金流系数 $\times$ 资金投入系数 $\times$ 投资回收期系数）

维度	说明
年均累计经营性净现金流	鼓励获取盈利能力好、规模大的优质项目，项目盈利越好，激励力度越大，最高不超过 15%
资金投入	鼓励用较少的公司资金投入完成项目前期启动及建设，资金投入越小，激励力度越大，系数区间 0-1.5
投资回收期	鼓励项目加速资金回收，减少占用公司资金的时间，越快回收，激励力度越大，系数区间 0-1.2

五、实施激励对象

1、获取阶段：起决定性作用的核心决策者、关键谈判主导者，原则上不超过 3 人。

2、建设及运营阶段：以项目管理、技术、投融资、中后台支持等核心岗位为主，原则上不超过 20 个岗位。

六、实施激励兑现

项目累计经营性净现金流为正后方可触发项目分红，且兑现情况与项目考核结果、个人考核结果强关联。

依据预算激励包生成规则，激励兑现包以实际发生的数据核算为准，并采用“当年计提，分 3 年递延发放”的形式。

七、激励退出

退出类型	退出场景	退出规则
主动退出	主动离职、合同到期员工不续签等	激励即时退出，按规则享受相关权益
被动退出	协商解除劳动合同	双方协商，根据规则享受相关权益
	岗位调整退出且新岗位不在激励范围内，激励周期结束未通过评估等	激励即时退出，不再享受相关权益
违纪退出	违规违纪、严重违反公司管理制度或保密协议等	激励即时退出； 已享受的部分，公司有权收回
特殊退出	退休/死亡等	项目拓展阶段授予的项目分红可继承，其他由公司即时结算

八、实施激励的决策与审批流程

- 1、本项目激励管理方案由董事会、股东会审批后实施。
- 2、各项目基于本方案提报项目激励方案，一事一议。

九、解释与修订

本方案由薪酬与考核委员会负责解释，并根据法律法规、监管要求及公司发展需要进行修订。

十、本方案自公司股东会审议通过之日起生效实施。

洲际油气股份有限公司

2026 年 7 月 31 日