

厦门象屿股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证厦门象屿股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司及子公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司激励计划的顺利实施。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司股权激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对公司董事、高级管理人员、核心管理人员、核心骨干人员等激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票，在 2022-2024 年的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本计划首次授予的限制性股票解除限售业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	(1) 以2020年度营业收入为基准, 2022年度营业收入增长率不低于48%, 且不低于同行业均值或对标企业75分位值水平; (2) 2022年度每股收益不低于1.01元/股, 且不低于同行业均值或对标企业75分位值水平; (3) 2022年度主营业务收入占营业收入的比例不低于95%。
首次授予的限制性股票第二个解除限售期	(1) 以2020年度营业收入为基准, 2023年度营业收入增长率不低于70%, 且不低于同行业均值或对标企业75分位值水平; (2) 2023年度每股收益不低于1.11元/股, 且不低于同行业均值或对标企业75分位值水平; (3) 2023年度主营业务收入占营业收入的比例不低于95%。
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	(1) 以2020年度营业收入为基准, 2024年度营业收入增长率不低于95%, 且不低于同行业均值或对标企业75分位值水平; (2) 2024年度每股收益不低于1.22元/股, 且不低于同行业均值或对标企业75分位值水平; (3) 2024年度主营业务收入占营业收入的比例不低于95%。

注: 1、同行业公司按照申万行业“交通运输-物流”标准划分, 对标企业选取与公司主营业务较为相似的 A 股上市公司。在年度考核过程中行业样本若出现退市、主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值, 则将由公司董事会决定剔除或更换样本。

2、每股收益是指基本每股收益。在股权激励有效期内, 若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、增发、配股、可转债转股等行为, 计算每股收益时, 所涉及的公司股本总数不作调整, 以 2021 年底股本总数为计算依据。

若预留部分在公司 2022 年第三季度报告披露之前授予, 则预留部分的业绩考核与首次授予一致; 若预留部分在公司 2022 年第三季度报告披露之后授予, 则预留部分业绩考核年度为 2023-2025 年三个会计年度, 每个会计年度考核一次, 各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	(1) 以2020年度营业收入为基准, 2023年度营业收入增长率不低于70%, 且不低于同行业均值或对标企业75分位值水平; (2) 2023年度每股收益不低于1.11元/股, 且不低于同行业均值或对标企业75分位值水平; (3) 2023年度主营业务收入占营业收入的比例不低于95%。
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	(1) 以2020年度营业收入为基准, 2024年度营业收入增长率不低于95%, 且不低于同行业均值或对标企业75分位值水平; (2) 2024年度每股收益不低于1.22元/股, 且不低于同行业均值或对标企业75分位值水平;

解除限售期	业绩考核目标
	(3) 2024年度主营业务收入占营业收入的比例不低于95%。
预留授予的限制性股票第三个解除限售期	(1) 以2020年度营业收入为基准, 2025年度营业收入增长率不低于125%, 且不低于同行业均值或对标企业75分位值水平; (2) 2025年度每股收益不低于1.35元/股, 且不低于同行业均值或对标企业75分位值水平; (3) 2025年度主营业务收入占营业收入的比例不低于95%。

注: 1、同行业公司按照申万行业“交通运输-物流”标准划分, 对标企业选取与公司主营业务较为相似的 A 股上市公司。在年度考核过程中行业样本若出现退市、主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值, 则将由公司董事会决定剔除或更换样本。

2、每股收益是指基本每股收益。在股权激励有效期内, 若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、增发、配股、可转债转股等行为, 计算每股收益时, 所涉及的公司股本总数不作调整, 以 2021 年底股本总数为计算依据。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成, 则所有激励对象当期计划解除限售的限制性股票不可解除限售, 由公司按照授予价格加上银行同期存款利息之和予以回购注销。

2、个人层面考核

激励对象个人考核分年进行, 根据个人的绩效考核评价指标确定考核结果, 原则上绩效考核结果划分为达标和不达标两个档次。考核评价表适用于考核本计划涉及的所有激励对象。

考核等级	达标	不达标
个人标准系数	1	0

激励对象对应考核年度考核达标, 个人当年实际解除限售额度 = 个人标准系数 × 个人当年计划解除限售额度。当年度激励对象未能解除限售的限制性股票由公司按照授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

首次授予限制性股票解除限售的考核年度分别为 2022 年、2023 年、2024 年; 若预留限制性股票在 2022 年三季报披露之前授出, 则预留授予限制性股票的考核年度分别为 2022 年、2023 年、2024 年; 若预留限制性股票在 2022 年三季报披露之后授出, 则预留授予限制性股票的考核年度分别为 2023 年、2024 年、2025 年。

2、考核次数

对限制性股票解除限售的每个考核年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

2、考核结果归档

(1) 考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核结论。

(2) 为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需修改或重新记录，须当事人签字确认。

(3) 绩效考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后颁布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后颁布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

厦门象屿股份有限公司董事会

2022 年 3 月 29 日