

厦门象屿股份有限公司

2025 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”）2025 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、核心管理人员及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。

（一）公司业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在 2025-2027 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。以公司 2024 年净利润为基数，对各考核年度的净利润增长率（A）进行考核；同时，对各考核年度的净资产收益率（B）和主营

业务收入占营业收入比例（C）进行考核，并在净利润增长率（A）大于 0 的前提下，根据考核指标完成情况确定公司层面解除限售比例（X）。

公司层面各考核指标目标如下：

业绩考核指标		第一个解除限售期 (考核年度 2025 年)	第二个解除限售期 (考核年度 2026 年)	第三个解除限售期 (考核年度 2027 年)
以 2024 年为基数，净利润增长率（A）	目标值（A ₁ ）	15%	30%	50%
	触发值（A ₀ ）	6%	12%	20%
净资产收益率（B）	目标值 B ₁	8.50%	9.00%	9.50%
		且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值水平		
主营业务收入占营业收入比例（C）	目标值 C ₁	95%	95%	95%
前提约束		以 2024 年为基数，各考核年度净利润增长率（A）大于 0 的前提下，才可解除考核年度对应的限制性股票		

注：1、上述“净利润增长率”指公司净利润（未扣除少数股东损益）的增长率；“净资产收益率”指加权平均净资产，不包含永续债。上述财务指标均以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、在计算“净资产收益率”指标时，应剔除会计政策变更、公司持有资产因公允价值计量方法变更以及其他权益工具投资公允价值变动对净资产的影响；股权激励计划有效期内，若公司发生发行股份融资、发行股份收购资产、可转债转股等行为，剔除其对净资产收益率的影响。

3、同行业公司按照中上协“商务服务业”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、重大违规、主营业务发生重大变化、发生重大资产重组、破产重组，则将由公司董事会决定剔除或更换样本。

4、在年度考核过程中，如对标企业（或同行业企业）的实际经营结果出现偏离幅度过大的极端情况或出现偏离幅度过大的样本极值（超出均值两倍及以上），董事会可以根据股东大会授权决定是否对相关指标计算值进行剔除或调整。

5、针对公司未来可能产生的严重影响公司业绩指标的极端情况（如公开发行、非公开发行、依据上级有关部门决定的重大资产重组或企业响应国家政策号召而实施的相应战略举措、政策发生重大调整等），造成业绩指标不可比情况，则公司董事会将制定具体业绩指标还原调整方案并提交股东大会审议通过后实施。

各指标达成系数如下：

业绩考核指标	指标达成系数	公司层面解除限售比例
净利润增长率（A）	$A \geq A_1$, 则 $X=1$;	$P=X*40\%+Y*40\%+Z*20\%$;

【权重为 40%】	$A_0 \leq A < A_1$, 则 $X = A/A_1$, 其中 当 $A = A_0$, $X = 0.4$; $0 < A < A_0$, 则 $X = 0$ 。	若 $A \leq 0$, 则 $P = 0$。
净资产收益率 (B) 【权重为 40%】	$B \geq B_1$, 则 $Y = 1$; $B < B_1$, 则 $Y = 0$ 。	
主营业务收入占营业收入 比例 (C) 【权重为 20%】	$C \geq C_1$, 则 $Z = 1$; $C < C_1$, 则 $Z = 0$ 。	

若限制性股票某个解除限售期的公司层面解除限售比例小于 100%，则所有激励对象不能解除限售的部分限制性股票，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。

(二) 个人层面考核

按照公司战略规划以及岗位差异制定的绩效考核体系制定细化考核指标，并与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，根据激励对象实际完成的绩效情况，决定其个人层面可以解除限售的系数。

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 = 个人当年计划解除限售额度 $\times$ 公司层面解除限售比例 $\times$ 个人层面解除限售系数。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

(一) 考核期间

限制性股票解除限售的考核年度分别为 2025 年、2026 年、2027 年。

(二) 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

(一) 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。

（二）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

（一）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。

（二）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

2025 年 4 月 16 日