

海南椰岛（集团）股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

海南椰岛（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司制定了《海南椰岛（集团）股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）。

为保证公司 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）的顺利实施，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，制定了《海南椰岛（集团）股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励约束机制，加强公司本次激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，充分调动公司核心团队的积极性，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

二、考核原则

坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对激励对象的工作业绩进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、能力、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平和实现公司的发展战略和经营目标。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划确定的所有激励对象，具体包括公司（含全资子公司）高级管理人员、中层管理人员及董事会认为需要激励的其他人员。

本次激励计划的激励对象中，董事必须经公司股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本次激励计划的考核期内在公司（含分公司及控股子公司）任职并签署劳动合同或聘用合同，并领取报酬。

四、考核机构及职责

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织本次激励计划的考核工作。

（二）公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，并将绩效考核结果提交薪酬与考核委员会。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的归集和核实，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次授予限制性股票的解除限售对应考核年度为2023年-2025年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

各年度的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
-------	--------

第一个解除限售期	<p>公司需同时满足以下四个条件：</p> <p>1、2023 年营业收入（不含贸易）不低于 6 亿元；</p> <p>2、2023 年营业利润不低于 5,000 万元；</p> <p>3、2023 年应收账款占营业收入（不含贸易）的比例不高于 2020 年-2022 年各年度的应收账款占营业收入（不含贸易）的比例的平均值；</p> <p>4、2023 年应收账款周转率不低于 2020 年-2022 年各年度的应收账款周转率的平均值。</p>
第二个解除限售期	<p>公司需同时满足以下四个条件：</p> <p>1、2024 年营业收入（不含贸易）不低于 10 亿元；</p> <p>2、2024 年营业利润不低于 7,500 万元；</p> <p>3、2024 年应收账款占营业收入（不含贸易）的比例不高于 2020 年-2022 年各年度的应收账款占营业收入（不含贸易）的比例的平均值；</p> <p>4、2024 年应收账款周转率不低于 2020 年-2022 年各年度的应收账款周转率的平均值。</p>
第三个解除限售期	<p>公司需同时满足以下四个条件：</p> <p>1、2025 年营业收入（不含贸易）不低于 13 亿元；</p> <p>2、2025 年营业利润不低于 9,750 万元；</p> <p>3、2025 年应收账款占营业收入（不含贸易）的比例不高于 2020 年-2022 年各年度的应收账款占营业收入（不含贸易）的比例的平均值；</p> <p>4、2025 年应收账款周转率不低于 2020 年-2022 年各年度的应收账款周转率的平均值。</p>

注：1、“营业收入（不含贸易）”指标以公司经审计的合并财务报表口径下并扣除贸易业务收入后的营业收入数据为计算依据；

2、“营业利润”和“应收账款”指标以公司经审计的合并财务报表所载数据为准，其中“营业利润”是以剔除公司全部有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

3、2020年-2022年各年度的应收账款占营业收入（不含贸易）的比例的平均值计算公式为 $[(2020\text{年度应收账款}/2020\text{年度营业收入（不含贸易）})+(2021\text{年度应收账款}/2021\text{年度营业收入（不含贸易）})+(2022\text{年度应收账款}/2022\text{年度营业收入（不含贸易）})]/3*100\%$ ；

4、应收账款周转率=营业收入（不含贸易）/[（期初应收账款净额+期末应收账款净额）/2]；

5、2020年-2022年各年度的应收账款周转率的平均值=（2020年应收账款周转率+2021年应收账款周转率+2022年应收账款周转率）/3；

6、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划预留部分的限制性股票在 2023 年第三季度报告披露之前授

予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在 2023 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面业绩考核年度为 2024 年-2025 年两个会计年度，各年度的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	<p>公司需同时满足以下四个条件：</p> <p>1、2024 年营业收入（不含贸易）不低于 10 亿元；</p> <p>2、2024 年营业利润不低于 7,500 万元；</p> <p>3、2024 年应收账款占营业收入（不含贸易）的比例不高于 2020 年-2022 年各年度的应收账款占营业收入（不含贸易）的比例的平均值；</p> <p>4、2024 年应收账款周转率不低于 2020 年-2022 年各年度的应收账款周转率的平均值。</p>
第二个解除限售期	<p>公司需同时满足以下四个条件：</p> <p>1、2025 年营业收入（不含贸易）不低于 13 亿元；</p> <p>2、2025 年营业利润不低于 9,750 万元；</p> <p>3、2025 年应收账款占营业收入（不含贸易）的比例不高于 2020 年-2022 年各年度的应收账款占营业收入（不含贸易）的比例的平均值；</p> <p>4、2025 年应收账款周转率不低于 2020 年-2022 年各年度的应收账款周转率的平均值。</p>

注：1、“营业收入（不含贸易）”指标以公司经审计的合并财务报表口径下并扣除贸易业务收入后的营业收入数据为计算依据；

2、“营业利润”和“应收账款”指标以公司经审计的合并财务报表所载数据为准，其中“营业利润”是以剔除公司全部有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

3、2020 年-2022 年各年度的应收账款占营业收入（不含贸易）的比例的平均值计算公式为 $[(2020 \text{ 年度应收账款}/2020 \text{ 年度营业收入（不含贸易）}) + (2021 \text{ 年度应收账款}/2021 \text{ 年度营业收入（不含贸易）}) + (2022 \text{ 年度应收账款}/2022 \text{ 年度营业收入（不含贸易）})] / 3 * 100\%$ ；

4、应收账款周转率=营业收入（不含贸易）/[(期初应收账款净额+期末应收账款净额)/2]；

5、2020 年-2022 年各年度的应收账款周转率的平均值=(2020 年应收账款周转率+2021 年应收账款周转率+2022 年应收账款周转率)/3；

6、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若公司未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期活期存款利息

之和回购注销，不得递延至下期解除限售。

（二）个人层面绩效考核要求

各解除限售考核年度内，激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“S”、“A”、“B”、“C”和“D”五个档次，届时依照激励对象的绩效考核结果确定其当期解除限售的比例。个人绩效考核结果与个人层面解除限售比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	S	A	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%		80%	60%	0%

公司层面业绩考核目标达成后，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售的额度×个人层面解除限售比例。

激励对象因个人绩效考核不达标等原因不能解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的解除限售，除满足上述解除限售条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划首次授予部分的考核期间为 2023-2025 年三个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

若预留部分限制性股票在 2023 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分的考核期间与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2023 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则考核期间为 2024 年-2025 年两个会计年度，每

个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在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薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决，如无法沟通解决，被考核者可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并在 10 个工作日内根据复核结果对考核结果进行最终确认；

3、考核结果作为本次激励计划限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，公司人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效考核记录的有效性，绩效考核记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须经当事人签字确认。

3、绩效考核记录作为保密资料归档保存，保存期为 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，由人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由薪酬与考核委员会负责制定、解释及修订。

（二）若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

海南椰岛（集团）股份有限公司董事会

2023 年 1 月 29 日