

# 海南金盘智能科技股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

海南金盘智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司股权激励计划的顺利实施，现根据《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》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《科创板上市公司信息披露业务指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

### 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，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本考核办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本次股权激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

### 四、考核机构

- (一) 公司管理层负责领导、组织激励对象的考核工作；
- (二) 公司人力资源部门、财务部门等相关部门负责协助相关考核工作，包括相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；
- (三) 公司董事会负责考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

### (一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，预留授予部分的考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司对每个考核年度的营业收入和净利润两个指标进行考核，每个指标都设定了目标值和触发值。

首次授予的限制性股票公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入（亿元）		净利润（亿元）	
		目标值	触发值	目标值	触发值
第一个归属期	2021 年	30.28	27.86	2.66	2.55
第二个归属期	2022 年	36.34	32.71	3.01	2.78
第三个归属期	2023 年	43.61	37.55	3.47	3.01

注：上述“营业收入”以经审计的合并报表营业收入为计算依据；上述“净利润”以剔除股份支付费用影响的经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润为计算依据，下同。

预留部分的限制性股票公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入（亿元）		净利润（亿元）	
		目标值	触发值	目标值	触发值
第一个归属期	2022 年	36.34	32.71	3.01	2.78
第二个归属期	2023 年	43.61	37.55	3.47	3.01

本激励计划以上述两个指标完成情况确定公司层面归属比例。若任一指标达到目标值，则公司层面归属比例为 100%；若两个指标均未达到目标值，但任一指标达到触发值，则公司层面归属比例为 80%；若两个指标均未达到触发值，则公司层面归属比例为 0。

根据上述归属原则，所有激励对象未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

### (二) 个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优、良、合格、不合格四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	优	良	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×公司层面的归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

## 六、考核期间和次数

### （一）考核期间

激励对象每期限限制性股票归属的前一会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年考核一次。

## 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

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 10 个工作日内向被考核者通知考核结果；

如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核结果的 10 个工作日内向公司人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

考核结果作为限制性股票归属的依据。

### （二）考核结果归档

- 1、考核结束后，公司人力资源部须保留绩效考核所有考核记录
- 2、为保证绩效激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

## 九、附则

- (一) 本办法由董事会负责制订及解释；
- (二) 若本办法的有关条款与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章、规范性文件、本股权激励计划草案存在冲突的，则按照以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章规定执行。本办法中未明确规定的，则按照法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本股权激励计划执行。
- (三) 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

海南金盘智能科技股份有限公司董事会  
年 月 日