

上海金桥信息股份有限公司  
2020 年股票期权与限制性股票激励计划  
实施考核管理办法



二〇二〇年八月

上海金桥信息股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，健全公司长效激励机制，提升公司薪酬考核体系，为公司未来更好的落实战略布局打下坚实的人才基础，充分调动公司董事、高级管理人员、中层及管理骨干、核心业务/核心技术人员的积极性，提升公司凝聚力，并为稳定优秀人才提供一个良好的激励平台，增强公司竞争力。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《上海金桥信息股份有限公司 2020 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本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》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。

### **第一条 考核目的**

进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励约束机制，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。

### **第二条 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、能力、态度等进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，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。

### **第三条 考核范围**

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、中层及管理骨干及核心业务/核心技术人员，不包括金桥信息独立董事、监事和单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内于公司或子公司任职并已与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

### **第四条 考核机构及执行机构**

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作；

(二) 公司人力资源部、财务部、内审部、董事会办公室组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责及报告工作；

(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收集和提供，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。

## 第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否行权/解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2020 年-2022 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权/解除限售条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

| 行权/解除限售安排       |              | 业绩考核目标                             |
|-----------------|--------------|------------------------------------|
| 首次授予的股票期权/限制性股票 | 第一个行权期/解除限售期 | 以 2019 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 15% |
|                 | 第二个行权期/解除限售期 | 以 2019 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 30% |
|                 | 第三个行权期/解除限售期 | 以 2019 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 45% |
| 预留授予的股票期权/限制性股票 | 第一个行权期/解除限售期 | 以 2019 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 30% |
|                 | 第二个行权期/解除限售期 | 以 2019 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 45% |

注：上述各指标计算时使用的净利润为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

行权/解除限售期内，公司为满足行权/解除限售条件的激励对象办理行权/解除限售事宜。若各行权/解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划行权/解除限售的股票期权/限制性股票均不得行权/解除限售。由公司注销激励对象股票期权当期计划行权份额；由公司按授予价格回购注销当期计划解除限售限制性股票。

(二) 激励对象层面考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行考核相关规定组织实施。激励对象

个人绩效考核评定分为 A、B、C、D 四个等级。

| 考核结果      | 合格   |     |     | 不合格 |
|-----------|------|-----|-----|-----|
| 绩效评定      | A    | B   | C   | D   |
| 行权/解除限售系数 | 100% | 80% | 60% | 0   |

上述考核标准 A 级为 90 分以上（含），B 级为 80-89 分，C 级为 60-79 分，D 级为 59 分以下（含）。

个人当年可行权/解除限售额度 = 个人当年计划行权/解除限售额度 × 行权/解除限售系数

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果为合格，则激励对象可按照本计划规定比例行权/解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则激励对象对应考核当年计划行权/解除限售的股票期权/限制性股票均不得行权/解除限售。激励对象未能行权的股票期权由公司注销；激励对象未能解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销。

## 第六条 考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象每期股票期权行权或限制性股票解除限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每年考核一次。

## 第七条 考核程序

公司人力资源部等相关部门在薪酬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委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

## 第八条 考核结果管理

### （一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被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。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为股票期权行权或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，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案；

2、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期为本激励计划结束后三年。

## 第九条 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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

上海金桥信息股份有限公司董事会

二〇二〇年八月二十八日