

# 传化智联股份有限公司

## 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

传化智联股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及技术（业务）骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《传化智联股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“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

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 第二条 考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；  
（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

### 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，包括在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及技术（业务）骨干人员，不包括传化智联独立董事、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。以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内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负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司绩效管理工作小组(含经营管理部、财务管理部、组织与人力资源部、战略投资部、办公室等相关部门)在公司薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作,在此基础上形成绩效考核结果提交公司薪酬与考核委员会审核。

(三) 公司绩效管理工作小组(含经营管理部、财务管理部、组织与人力资源部、战略投资部、办公室等相关部门)负责绩效考核数据的收集和核实,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。

#### 第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否解除限售将根据公司、激励对象所在部门/业务单元及激励对象层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核指标

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解除限售条件之一。本激励计划业绩考核目标及解除限售比例安排如下表所示:

解除限售期	公司业绩达成目标 A	公司业绩达成目标 B
	公司解除限售系数=80%	公司解除限售系数=100%
第一个解除限售期	公司 2020 年利润总额不低于 16 亿元	公司 2020 年利润总额不低于 18 亿元
第二个解除限售期	公司 2021 年利润总额不低于 20 亿元	公司 2021 年利润总额不低于 22 亿元
第三个解除限售期	公司 2022 年利润总额不低于 23 亿元	公司 2022 年利润总额不低于 25 亿元

注:上述“利润总额”以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。

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

各解除限售期内，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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

### （二）激励对象所在部门/业务单元层面业绩考核

公司将根据上一考核年度内激励对象所在部门/业务单元的组织绩效结果确定当年是否可解除限售。未完成组织绩效指标或被评价为 C 或 D 的部门/业务单元，则整个部门/业务单元全体激励对象当期不能解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

### （三）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度组织实施。公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其解除限售比例，个人当年实际可解除限售数量=标准系数×公司解除限售系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象个人绩效考核结果分为 A、B、C、D 四个档次。考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的解除限售比例：

评价结果	A	B	C	D
标准系数	100%		0%	

在公司业绩目标及激励对象所在部门/业务单元的组织绩效达成的前提下，若激励对象上一年度个人综合评价结果达到 B 及以上，则激励对象按照本计划规定比例解除限售其获授的限制性股票；若激励对象在上一年度个人综合评价结果为 C 或 D，则激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，激励对象不得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 考核程序

（一）公司绩效管理小组（含经营管理部、财务管理部、组织与人力资源部、战略投资部、办公室等相关部门）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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告并保存；

(二) 公司绩效管理工作小组(含经营管理部、财务管理部、组织与人力资源部、战略投资部、办公室等相关部门)将对激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议, 并由其做出决议。

## **第七条 考核期间与次数**

### (一) 考核期间

激励对象每期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 至 2022 年三个会计年度, 每年考核一次。

## **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 12 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, 可与组织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与考核委员会申诉, 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, 并根据复核结果对考核结果进行修正。

3、考核结果作为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, 资本证券部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性, 绩效记录上不允许涂改, 若要重新修改或重新记录, 须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 3 年。对于超过保存期限的文件与记录, 由公司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

## **第九条 附则**

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法中的有关条款, 如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突, 由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本

股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、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。

传化智联股份有限公司董事会

2020年9月29日