

# 上海外服控股集团股份有限公司

## A股限制性股票激励计划实施考核办法

为保证上海外服控股集团股份有限公司（以下简称“外服控股”“本公司”或“公司”）A股限制性股票激励计划（以下简称“本计划”），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，充分调动公司董事、高级管理人员以及其他核心骨干人员的工作积极性，促进公司业绩稳步提升，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情况，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，保证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平、公正、公开的原则，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本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员以及其他核心骨干人员。

### 四、考核机构

董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。公司人力资源部负责具体考核工作，并同公司计划财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供。

### 五、绩效考核指标及标准

#### （一）限制性股票授予的法定条件

##### 1. 公司未发生如下任一情形

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（3）上市后36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分

配的情形；

- (4) 法律法规规定不得实行股权激励的；
- (5) 中国证券监督管理委员会（以下简称中国证监会）认定的其他情形。

## 2. 公司应具备以下条件

- (1) 公司治理结构规范，股东大会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事（含独立董事，下同）占董事会成员半数以上；
- (2) 薪酬与考核委员会由外部董事构成，且薪酬与考核委员会制度健全，议事规则完善，运行规范；
- (3) 内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系；
- (4) 发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和重大不良记录；
- (5) 证券监管部门规定的其他条件。

## 3. 激励对象未发生如下任一情形

- (1) 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- (2) 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- (3) 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- (4) 具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (6) 违反国家有关法律法规、公司章程规定的；
- (7) 任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄漏公司经营和技术秘密、实施关联交易损害公司利益、声誉和对公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给公司造成损失的；
- (8) 中国证监会认定的其他情形。

## (二) 限制性股票授予的业绩条件

### 1. 公司层面业绩条件

- (1) 2020年公司每股收益不低于0.210元/股<sup>注1</sup>；
- (2) 2020年公司营业收入<sup>注2</sup>较2018年增长率不低于30%，且不低于国际领先企

业对标组50分位或同行业平均值<sup>注3</sup>；

(3) 2020年公司新兴业务收入绝对值不低于70亿元<sup>注4</sup>。

注1：核算每股收益时，2020年归母净利润根据2021年6月5日《上海强生控股股份有限公司重大资产置换及发行股份购买资产并募集配套资金暨关联交易报告书(修订稿)》第1-1-850页的披露数据，总股本根据2021年10月26日《上海外服控股集团股份有限公司重大资产置换及发行股份购买资产并募集配套资金暨关联交易之非公开发行股票募集配套资金发行情况报告书》第14页的披露数据（22.63亿股）。

注2：鉴于2021年人才派遣业务的经营环境以及行业法律环境的变化，公司从2021年开始按照“净额法”计量人才派遣业务收入，为更好地进行对比分析，公司聘请天职国际会计师事务所（特殊普通合伙）出具专项报告模拟2020年及以前营业收入规模（其中人才派遣业务营业收入按照“净额法”计量），此处2018-2020年收入使用模拟收入口径。

注3：国际领先企业对标组包括5家公司，即Adecco、ADP、Manpower、Randstad和Recruit；同行业指中国证监会行业分类为“商务服务业”的上市公司，若出现极端样本，授权董事会确定具体对标企业名单。

注4：新兴业务收入为薪酬福利服务、招聘及灵活用工服务和业务外包服务收入合计值，2020年实际业绩结果根据2021年6月5日《上海强生控股股份有限公司重大资产置换及发行股份购买资产并募集配套资金暨关联交易报告书(修订稿)》第1-1-371-372页的披露数据计算。

## 2. 激励对象个人层面的业绩条件

公司按年度对激励对象进行考核，个人绩效评价得分按100分制计算。

本计划公告前一会计年度根据公司绩效考核相关办法，激励对象个人绩效评价得分达到60分及以上。

3. 预留限制性股票的授予考核年度、公司授予条件与本计划首次授予的限制性股票一致。

## (三) 限制性股票解除限售时的法定条件

限制性股票解除限售时的法定条件与以上授予时的法定条件一致。

## (四) 限制性股票解除限售时的业绩条件

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的3个会计年度中，分年度考核2022~2024年度的公司层面业绩和个人层面业绩，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

### 1. 公司层面业绩条件：

考核指标	解除限售条件 <sup>注1,注6</sup>		
	第一批	第二批	第三批
每股收益 (元/股) <sup>注2</sup>	2022年不低于0.230	2023年不低于0.253	2024年不低于0.290
营业收入增长率 <sup>注3</sup>	相较2020年, 2022年增长率不低于33.0% (即117.53亿元), 且不低于国际领先企业对标组75分位或同行业平均值 <sup>注4</sup>	相较2020年, 2023年增长率不低于52.9% (即135.16亿元), 且不低于国际领先企业对标组75分位或同行业平均值	相较2020年, 2024年增长率不低于75.9% (即155.43亿元), 且不低于国际领先企业对标组75分位或同行业平均值
新兴业务收入绝对值 (亿元) <sup>注5</sup>	2022年不低于100.60	2023年不低于116.70	2024年不低于135.37

注1: 若在本计划有效期内, 若公司发生重大资产并购、重组、实施公开发行或非公开发行股票等可能对公司资产产生较大影响的行为, 各年度解锁考核时可剔除该等行为所带来的影响, 授权董事会对相应业绩指标进行调整。

注2: 每股收益=考核年度归母净利润 / 考核年度发行在外普通股的加权平均×100%。

注3: 鉴于2021年人才派遣业务的经营环境以及行业法律环境的变化, 公司从2021年开始按照“净额法”计量人才派遣业务收入, 为更好地进行对比分析, 公司聘请天职国际会计师事务所(特殊普通合伙)出具专项报告模拟2020年及以前营业收入规模(其中人才派遣业务营业收入按照“净额法”计量), 此处2020年收入使用模拟收入口径。

注4: 国际领先企业对标组包括5家公司, 即Adecco、ADP、Manpower、Randstad和Recruit; 同行业指中国证监会行业分类为“商务服务业”的上市公司, 若出现极端样本, 授权董事会确定具体对标企业名单。

注5: 新兴业务收入为薪酬福利服务、招聘及灵活用工服务和业务外包服务收入合计值。

注6: 若计划有效期内, 由于疫情影响、行业政策发生较大变化或公司响应国家政策号召而实施相应战略举措, 对公司经营产生重大影响, 董事会认为有必要的, 可对业绩指标或其目标水平进行调整和修改, 相应调整和修改需经股东大会审批通过, 并报上海市国资委备案。

## 2. 激励对象个人层面的绩效条件

根据《上海外服控股集团股份有限公司A股限制性股票激励计划实施考核办法》等对激励对象的考核年度个人绩效进行评价, 激励对象可解除限售股票数量与其考核年度绩效评价结果挂钩。

个人当年解除限售额度=个人授予总量×当年解除限售比例×个人绩效系数  
激励对象个人绩效得分与其个人绩效系数的关系如下：

个人绩效评价得分(S)	个人绩效系数
$S \geq 80$	100%
$70 \leq S < 80$	80%
$60 \leq S < 70$	70%
$S < 60$	0%

3、担任公司董事、高级管理人员职务的激励对象，其获授限制性股票总量的20%（及就该等股票分配的股票股利（如有）），还需根据其2020~2022年任期考核或经济责任审计结果确定是否解除限售。如果2020~2022年任期考核不合格或者经济责任审计中发现经营业绩不实、国有资产流失、经营管理失职以及存在重大违法违纪的行为，对于相关责任人任期内已经解锁的权益应当建立退回机制，由此获得的股权激励收益应当上交公司。

4. 解除限售时若激励对象因职务变更（非个人原因）、退休、死亡、丧失民事行为能力等原因与企业解除或者终止劳动关系且无对应考核年度的个人绩效，公司有权豁免个人层面绩效不再纳入解锁条件。

5. 预留限制性股票的解除限售考核年度、解除限售业绩条件与本计划首次授予的限制性股票一致。

## 六、考核期间与次数

### 1. 考核期间

以限制性股票激励计划公告日前一会计年度（即2020年会计年度）作为授予条件的考核年度。以2022~2024年三个会计年度作为各解除限售期的考核年度。

### 2. 考核次数

限制性股票激励计划实施期间各考核年度每年度一次。

## 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领导下，负责考核的具体实施、考核结果的保存，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审核。

## 八、考核结果的反馈及应用

1. 公司应当在考核结束后及时向被考核者反馈考核结果。
2. 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的三个工作日内向公司提出申诉。公司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授予或解除限售的依据。

#### 九、考核结果归档

考核结束后，公司人力资源部须将绩效考核相关数据作为重要原始材料存档。

#### 十、附则

1. 本办法由董事会负责制订、解释及修订。
2. 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。

上海外服控股集团股份有限公司

2022年1月27日