

上海畅联国际物流股份有限公司

2019 年股票期权激励计划实施考核管理办法

上海畅联国际物流股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司的长效激励约束机制，吸引和留住公司核心管理、技术和业务人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，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，公司制订了《上海畅联国际物流股份有限公司 2019 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“股票期权激励计划”）。

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》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配[2006]175 号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配[2008]171 号）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指标，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）任职的公司董事、高级管理人员及核心管理/技术/业务人员，不包括独立董事、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”)负责本次股权激励的组织、实施工作;

(二) 董秘办、人力资源部及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;

(三) 董秘办组建考核小组负责具体考核工作, 负责向薪酬委员会的报告工作;

(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

激励对象获授的股票期权能否行权将根据公司、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

本激励计划授予的股票期权, 在 2020-2022 年会计年度中, 分年度对公司的业绩指标进行考核, 以达到业绩考核指标作为激励对象当年度的行权条件之一, 具体考核条件如下:

| 行权安排 | 业绩考核指标 |
|--------|--|
| 第一个行权期 | 以 2016 年-2018 年三年平均的主营业务收入为基数, 2020 年公司主营业务收入增长率不低于 10%, 且较上一会计年度的主营业务收入增长率不低于对标企业 75 分位值; 2020 年度扣非后每股收益不低于 0.38 元/股, 且不低于对标企业 75 分位值; 2020 年主营业务收入占营业收入的比例不低于 95%。 |
| 第二个行权期 | 以 2016 年-2018 年三年平均的主营业务收入为基数, 2021 年公司主营业务收入增长率不低于 21%, 且较上一会计年度的主营业务收入增长率不低于对标企业 75 分位值; 2021 年度扣非后每股收益不低于 0.41 元/股, 且不低于对标企业 75 分位值; 2021 年主营业务收入占营业收入的比例不低于 95%。 |
| 第三个行权期 | 以 2016 年-2018 年三年平均的主营业务收入为基数, 2022 年公司主营业务收入增长率不低于 33%, 且较上一会计年度的主营业务收入增长率不低于对标企业 75 分位值; 2022 年度扣非后每股收益不低于 0.45 元/股, 且不低于对标企业 75 分位值; 2022 年主营业务收入占营业收入的比例不低于 95%。 |

注:

1、以上“扣非后每股收益”是指经审计的扣除非经常性损益后的基本每股收益;

- 2、公司按照“对标企业须与畅联股份的资本市场相同、行业相同、主营业务相似”的原则选取对标企业；
- 3、在年度考核过程中对标企业若出现主营业务发生重大变化、对营业收入和净利润影响较大的资产出售或收购、重大资产重组或出现偏离幅度过大的样本极值等情况，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本；
- 4、若本激励计划有效期内公司进行发行证券募集资金的，计算每股收益时不考虑因发行证券募集资金对股本总额的影响（即总股本为扣除证券发行募集资金后的总股本）。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核指标条件的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

（二）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内部绩效相关制度实施，其中，公司部门负责人级及以上根据年度综合考评成绩考核；经理级及以下员工根据员工年度考绩成绩----《员工年度考绩表》考核。激励对象个人考核结果分为“A”、“B”、“C”三个等级，分别对应行权系数如下表所示：

| 考核等级 | A | B | C |
|----------|-------------|------------------|----------|
| 考核结果 (S) | $S \geq 80$ | $80 > S \geq 60$ | $S < 60$ |
| 行权系数 | 100% | 50% | 0% |

$$\text{个人当年可行权额度} = \text{个人当年计划行权额度} \times \text{行权系数}$$

在公司业绩指标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B 等级，则激励对象可按照本计划规定比例行权；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 C 等级，则激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，激励对象不得行权的股票期权由公司注销。

第六条 考核程序

董秘办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。

第七条 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的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，证券事务办公室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 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬委员会统一销毁。

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。

上海畅联国际物流股份有限公司董事会

2019 年 10 月 22 日