

深圳市普路通供应链管理股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市普路通供应链管理股份有限公司（以下简称“公司”）限制性股票激励计划的顺利进行，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，激励公司高级管理人员、管理人员及核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，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，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，包括但不限于公司高级管理人员、管理人员及核心技术（业务）人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对公司高级管理人员、管理人员及核心技术（业务）人员等股权激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在未来的三个会计年度中，分年度进行绩效考核并解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。

各期授予限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
-----	--------

第一个解锁期	相比 2014 年，2015 年净利润增长率不低于 30%；
第二个解锁期	相比 2014 年，2016 年净利润增长率不低于 70%；
第三个解锁期	相比 2014 年，2017 年净利润增长率不低于 120%。

预留部分的限制性股票解锁安排如下：

如预留部分在 2015 年 12 月 31 日前完成授予，则解锁期及解锁时间安排与首次授予的限制股票安排一致；

如预留部分在 2015 年 12 月 31 日后完成授予，则解锁期及解锁时间安排如下表所示。

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	相比 2014 年，2016 年净利润增长率不低于 70%；
第二个解锁期	相比 2014 年，2017 年净利润增长率不低于 120%。

以上“净利润”、“净利润增长率”均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计算依据。

限制性股票锁定期内，归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

在解锁日，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜。若上一个解锁期内公司业绩未达到业绩考核目标条件的，该部分标的股票可以递延到下一个解锁期，并在下一个解锁期达到业绩考核目标条件时解锁。在第三个解锁期内，如公司业绩考核达不到业绩考核目标条件时，当期 标的股票及未能满足前期解锁条件递延至本期的前期标的股票将由公司按照本激励计划以激励对象购买价格回购限制性股票并注销。

2、个人层面业绩考核要求

激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能解锁当期限制性股票，公司将根据个人的绩效考评评价指标确定考评分数，原则上绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、和不合格（D）四个档次。考核评价

表适用于考核对象。

考核评价表

评价标准	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人当年实际解锁额度	个人当年解锁额度*100%		个人当年解锁额度*60%	0

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

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

1、考核结果反馈与申诉

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。

如果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与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、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。

深圳市普路通供应链管理股份有限公司

董事会

2015年9月11日