

# 传化智联股份有限公司

## 第三期股票期权激励计划考核管理办法

为进一步完善公司治理结构，建立健全长期激励与约束机制，倡导公司与管理层及骨干员工共同持续发展的理念，公司拟对中层管理人员及核心技术（业务）人员（以下简称“激励对象”）实施以授予股票期权为主要内容的中长期股权激励计划。为保证《传化智联股份有限公司第三期股票期权激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”）的顺利实施，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规及规范性文件及本公司章程，结合本公司实际情况，制订本办法。

### 一、考核目的

为充分调动激励对象的积极性，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司通过对中层管理人员及核心技术（业务）人员从团队业绩、个人业绩等方面进行全面客观评估，以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，确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

（一）坚持股东利益保护、公司长远发展和员工价值实现相结合，有利于上市公司核心竞争力的提升和可持续发展，实现多方共赢。

（二）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称。

（三）坚持依法规范、公开透明，遵循相关法律法规和公司章程规定。

### 三、考核对象

参与公司第三期股票期权激励计划的全部激励对象。

### 四、考核机构及职责

（一）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审核考核结果。

（二）人力资源部在公司董事会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董事会薪酬与考核委员会审核。

（三）人力资源部、审计部、财务部及各考核单元等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关数据的真实性和可靠性负责。

## 五、考核指标

### （一）公司层面业绩考核

本计划授予的股票期权，在 2017-2019 年的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的行权条件。各年度公司业绩考核目标如表所示：

行权期	公司业绩目标
第一个行权期	传化智联 2017 年主营业务收入不低于 104.58 亿元；且传化物流的净利润不低于 0.05 亿元，扣非后净利润不低于 0.05 亿元；
第二个行权期	传化智联 2018 年主营业务收入不低于 156.87 亿元，且传化物流的净利润不低于 5.60 亿元，扣非后净利润不低于 4.51 亿元；
第三个行权期	传化智联 2019 年主营业务收入不低于 200.00 亿元，且传化物流的净利润不低于 10.70 亿元，扣非后净利润不低于 9.87 亿元；

上述“传化智联”指上市公司传化智联股份有限公司，“传化物流”指上市公司控股子公司传化物流集团有限公司，“净利润”是指归属母公司股东的净利润，“扣非后净利润”是指归属母公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。

由本次股权激励产生的激励成本将在公司管理费用中列支。

公司未满足上述业绩考核目标的，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，由公司注销。

### （二）激励对象所在部门/业务单元层面业绩考核

公司将根据前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行权。未完成组织绩效指标或被评价为 C 或 D 的业务单元，则整个单元全体激励对象当期不能行权。

### （三）个人层面绩效考核

薪酬与考核委员会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行权比例，个人当年实际可行权数量=标准系数×个人当年计划行权额度。

首个考核期根据激励对象前三年的业绩表现确定当前可行权比例，后续考核期依据公司上一年度的业绩表现确定当期可行权比例。

激励对象的绩效评价结果划分为（A）、（B）、（C）和（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行权比例：

评价标准	A	B	C	D
标准系数	100%		80%	0%

若激励对象个人绩效考核结果为（A） / （B） / （C），则激励对象个人绩效考核“达标”；若激励对象个人绩效考核结果为（D），则激励对象个人绩效考核“不达标”。

若激励对象考核“达标”，则激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权。若激励对象考核“不达标”，则公司将按照本激励计划的规定，其相对应行权期所获授但尚未行权的股票期权即被取消。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象获授或行使股票期权的前一会计年度。

### 2、考核次数

股票期权激励计划期间每年度一次。

## 七、行权

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格及行权数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

## 八、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。

## 九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束十二个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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、考核结果作为股票期权行权的依据。

#### 十、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

#### 十一、附则

本办法经公司董事会审议并提交股东大会审议通过之日起开始实施。本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释与修订。

传化智联股份有限公司

二〇一七年九月二日