

圆通速递股份有限公司

第三期股票期权激励计划实施考核管理办法

圆通速递股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，健全长效激励机制，促进核心业务人员、技术人员及骨干员工勤奋努力工作，有效提升核心团队凝聚力和公司综合竞争能力，切实将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，推动公司发展战略和经营目标的实现，公司计划实施第三期股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。为保证本激励计划在经批准后顺利推行和实施，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》《圆通速递股份有限公司章程》及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况，制定本办法。

一、总则

1、考核目的

本办法的目的是为进一步健全公司长效激励机制，充分调动核心业务人员、技术人员及骨干员工的积极性和创造性，打造一支职业、专业的人才团队，持续提高公司的可持续发展能力和综合竞争力，切实将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，保证本激励计划的实施目标和效果，促使各方共同关注并推动公司的高质量、可持续发展。

2、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，按照本办法对考核对象的工作业绩、能力、态度进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、能力、态度紧密结合，从而提高管理绩效，建立长效激励机制，实现公司与全体股东利益最大化。

3、考核对象

本办法适用的考核对象为董事局根据相关法律法规及《圆通速递股份有限公司

第三期股票期权激励计划（草案）》所确定的激励对象，包括公司部分核心业务人员、技术人员及骨干员工。

二、考核组织管理机构

1、董事局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。

2、董事局薪酬与考核委员会指派职能部门人员组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事局薪酬与考核委员会负责及报告工作。

3、公司人力资源中心、财务管理中心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、考核程序及考核结果管理

1、每一考核年度由公司根据年度经营计划，通过与被考核对象的互动，确定被考核人员当年的工作业绩指标，报董事局薪酬与考核委员会备案。

2、公司人力资源中心、财务管理中心在每一年度结束后汇总考核数据，由考核工作小组负责具体考核操作，形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审定。

3、考核工作小组将考核结果反馈给各考核对象，如被考核对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起五个工作日内向考核工作小组提出申诉。考核工作小组可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会上报复核结果并提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。如激励对象存在或可能存在《圆通速递股份有限公司第三期股票期权激励计划（草案）》中规定的导致其失去参与本激励计划资格或不满足授予、行权条件等特殊情况的，考核对象亦有义务在该等事实发生之日起五个工作日内向考核工作小组报告。

4、经薪酬与考核委员会审定的考核结果将由董事局存档，考核结果作为保密资料归档保存，考核结果保存期至少五年，并作为股票期权激励计划行权的依据。

四、考核期间与次数

- 1、考核期间：激励对象行权日的前一个会计年度。
- 2、考核次数：股权激励期间每年度一次。

五、业绩考核指标

激励对象当年度可行权额度根据公司、个人两个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面考核内容

本激励计划分年度进行业绩考核，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。

业绩考核指标为：净利润增长率或业务完成量增长率

上述净利润指标是指经审计的归母净利润（合并报表口径）。

本计划首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予部分第一个行权期	以 2024 年度经审计的归母净利润（合并报表口径）为基数，2025 年度归母净利润增长率不低于 10%；或以 2024 年度业务完成量为基数，2025 年度业务完成量增长率不低于行业平均增长率。
首次授予部分第二个行权期	以 2024 年度经审计的归母净利润（合并报表口径）为基数，2026 年度归母净利润增长率不低于 27%；或以 2024 年度业务完成量为基数，2026 年度业务完成量增长率不低于行业平均增长率。
首次授予部分第三个行权期	以 2024 年度经审计的归母净利润（合并报表口径）为基数，2027 年度归母净利润增长率不低于 45%；或以 2024 年度业务完成量为基数，2027 年度业务完成量增长率不低于行业平均增长率。

若预留部分的股票期权在 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留部分的股票期权各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分的股票期权在 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留部分的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留部分第一个行权期	以 2024 年度经审计的归母净利润（合并报表口径）为基数，2026 年度归母净利润增长率不低于 27%；或以 2024 年度业务完成量为基数，2026 年度业务完成量增长率不低于行业平均增长率。

预留部分第二个行权期	以 2024 年度经审计的归母净利润（合并报表口径）为基数，2027 年度归母净利润增长率不低于 45%；或以 2024 年度业务完成量为基数，2027 年度业务完成量增长率不低于行业平均增长率。
------------	--

公司层面上述业绩考核目标未满足的，所有激励对象考核当期可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

2、激励对象个人层面的考核

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

根据当前公司的考核管理办法，目前对个人绩效考核结果共有 A+、A、B+、B、C、D 六档等级评定（由高到低）。激励对象个人层面的考核安排具体如下：

近 1 年绩效（两个半年度绩效）	行权比例
同层级排名前 50%（A+/A/B+）	100%
同层级排名 50%-90%（B）	80%
同层级排名后 10%（C）	50%
同层级排名后 10%（D）	0%

六、附则

1、本办法由董事局薪酬与考核委员会负责拟定、解释及修订。如果本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

2、本办法由股东大会审议通过之日起开始实施。

圆通速递股份有限公司

董事局

2025 年 4 月 28 日