

顺丰控股股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证顺丰控股股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年股票期权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，激励对公司未来经营和发展起到重要作用的核心人才诚信勤勉地开展工作，保持公司的行业领先地位，不断提升公司的竞争实力，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

- 1、进一步建立、健全公司治理结构及运营机制，建立和完善公司激励约束机制；
- 2、建立和完善公司员工与所有者共享机制，有效地将股东利益、公司利益和公司核心人才的个人利益结合在一起，促进各方共同关注公司的长远发展；
- 3、吸引和保留优秀的核心人才，满足公司对核心人才的巨大需求，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，为公司的持续快速发展注入新的动力。

二、考核原则

- 1、充分保障股东利益，遵循员工收益与贡献对等的原则；
- 2、股东利益、公司利益和员工利益一致，遵循有利于公司的可持续发展的原则；
- 3、依法规范，公开透明，遵循依据相关法律法规和《公司章程》规定的原则。

三、考核范围

本办法适用于 2022 年股票期权激励计划所确定的所有激励对象，为对公司未来经营和发展起到重要作用的核心人才，包括公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心骨干人员。

四、考核机构

- 1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；

- 2、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。
- 3、公司人力资源部负责具体实施考核工作。
- 4、公司人力资源部、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准确性负责；
- 5、公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

本计划在 2022—2025 年的四个会计年度中，分年度对公司业绩指标和个人绩效指标进行考核，以达到考核目标作为激励对象当年度的行权条件：

（一）公司层面业绩考核要求

本计划授予（含预留）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 |
|--------|--|
| 第一个行权期 | 2022 年营业收入值不低于 2,700 亿元或 2022 年归母净利润率不低于 2.1%； |
| 第二个行权期 | 2023 年营业收入值不低于 3,150 亿元或 2023 年归母净利润率不低于 2.6%； |
| 第三个行权期 | 2024 年营业收入值不低于 3,700 亿元或 2024 年归母净利润率不低于 2.9%； |
| 第四个行权期 | 2025 年营业收入值不低于 4,350 亿元或 2025 年归母净利润率不低于 3.3%； |

- 注：1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据，下同；
 2、上述“归母净利润率”=归属上市公司股东净利润/营业收入，下同；
 3、计算“归母净利润率”时，以经审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

①公司董事、高级管理人员、核心管理人员个人层面考核如下表所示：

| 考核结果 | A1 | A2 | B1 | B2 | B3 | C1 | C2 及以下 |
|------|------|----|----|-----|----|----|--------|
| 行权比例 | 100% | | | 50% | 0% | | |

②核心骨干人员个人层面考核如下表所示：

| 考核结果 | A1 | A2 | B1 | B2 | B3 | C1 | C2 及以下 |
|------|------|----|----|-----|----|----|--------|
| 行权比例 | 100% | | | 50% | 0% | | |

如果公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票数量×个人层面行权比例。

激励对象按照个人当年实际行权数量行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划的考核年度为 2022—2025 年四个会计年度。

（二）考核次数

激励计划股票期权行权期间每年度一次。

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、考核结果反馈与应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管应当在考核结束后五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及考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在十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。

十、考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

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公司人力资源部负责统一销毁。

十、附则

1、本办法由董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会负责解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

顺丰控股股份有限公司

董 事 会

二〇二二年四月二十八日