

圆通速递股份有限公司

第一期限限制性股票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”）为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，促进公司核心业务人员、技术人员及骨干员工勤奋努力工作，实现股东、公司和激励对象利益的一致，确保公司长远发展与股东利益的最大化，公司计划进行第一期限限制性股票激励计划（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》、《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

（一）考核目的

本办法的目的是通过对公司核心业务人员、技术人员及骨干员工的绩效进行考核，进一步完善公司的薪酬体系，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调动核心业务人员、技术人员及骨干员工的主动性、积极性和创造性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益的一致，促进公司持续、健康、高速的长远发展。

（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，以实现限制性股票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。

（三）考核对象

本办法适用的考核对象为《圆通速递股份有限公司第一期限限制性股票激励计划》所确定的激励对象，包括公核心业务人员、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、公司人力资源与行政中心、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、公司财务部、人力资源部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。

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，并作为限制性股票激励计划解锁的依据。

四、考核期间与次数

1、考核期间：激励对象解锁期内每一会计年度

2、考核次数：激励期间每年度一次

五、绩效考核指标

激励对象当年度可解锁额度根据公司、个人两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面考核内容

本激励计划分年度进行绩效考核，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件之一。

绩效考核指标为：净利润增长率

上述净利润增长率指标是指以经审计的归属上市公司股东的净利润（合并报表口径）为依据，并已包含限制性股票的会计处理在经常性损益中列支对公司损益的影响。

净利润增长率计算公式为：考核当年最近会计年度经审计净利润÷基准年度净利润）－1

首次授予部分的限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁阶段	绩效考核目标
第一期解锁	以 2015 年度经审计合并财务报表的归属于母公司的净利润为基准。如解锁期首日最近一个会计年度经审计合并财务报表为 2017 年度财务报表，则考核指标为 2017 年净利润较 2015 年净利润增长不低于 100%；如最近一个会计年度经审计合并财务报表为 2018 年度财务报表，则考核指标为 2018 年净利润较 2015 年净利润增长不低于 200%；
第二期解锁	以 2015 年度经审计合并财务报表的归属于母公司的净利润为基准。解锁期首日最近一个会计年度经审计合并财务报表为 2018 年度财务报表，考核指标为 2018 年净利润较 2015 年净利润增长不低于 200%

预留部分限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁阶段	绩效考核目标
------	--------

第一期解锁	以 2015 年度经审计合并财务报表的归属于母公司的净利润为基准。如解锁期首日最近一个会计年度经审计合并财务报表为 2017 年度财务报表，则考核指标为 2017 年净利润较 2015 年净利润增长不低于 100%；如最近一个会计年度经审计合并财务报表为 2018 年度财务报表，则考核指标为 2018 年净利润较 2015 年净利润增长不低于 200%；
第二期解锁	以 2015 年度经审计合并财务报表的归属于母公司的净利润为基准。解锁期首日最近一个会计年度经审计合并财务报表为 2018 年度财务报表，考核指标为 2018 年净利润较 2015 年净利润增长不低于 200%

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象考核当年可解除限售的限制性股票不得解除限售，对应的限制性股票由公司回购注销。

（二）激励对象个人层面的考核

激励对象的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。

根据当前圆通速递股份有限公司的考核管理办法，目前对个人绩效考核结果共有 A、B、C、D、E 五档等级评定（由高到低）。在本激励计划执行期间，激励对象前一年个人年度绩效考核结果为 A、B、C 级别，可 100%解锁对应的限制性股票；激励对象前一年个人年度绩效考核结果为 D 级别，可解锁 80%对应的限制性股票

绩效等级	A	B	C	D	E
解锁比例	100%	100%	100%	80%	0%

激励对象个人年度绩效考核综合考评结果为 D 的，激励对象不得解锁对应的 20%限制性股票由公司回购注销。激励对象个人年度绩效考核综合考评结果为 E 的，激励对象不得解锁对应的全部限制性股票，并由公司回购注销。

激励对象在满足本激励计划规定的条件，经公司董事局确认后，由公司统一办

理解锁事宜。

七、附则

1、本办法由董事局负责制订、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、公司董事局薪酬与考核委员会负责解释本办法。

3、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

2016年12月2日