

圆通速递股份有限公司
第三期股票期权激励计划
(草案)

二〇二五年四月

声 明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特别提示

一、本激励计划主要依据《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》以及其他相关法律、法规、规范性文件和《圆通速递股份有限公司章程》的规定制定。

二、本激励计划为股票期权激励计划，股票来源为公司向激励对象定向发行圆通速递股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）A股普通股。本计划有效期为6年。

三、本激励计划拟授予激励对象的股票期权数量为1,130.30万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额344,675.3438万股的0.33%。其中，首次授予930.30万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的0.27%，约占本次授予股票期权总量的82.31%；预留授予200.00万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的0.06%，约占本次授予股票期权总量的17.69%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在行权期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

本激励计划实施后，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数未超过公司股本总额的10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划所获授的公司股票数量未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1%。

四、本激励计划首次授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
首次授予部分第一个行权期	自首次授予股票期权授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予股票期权授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	1/3
首次授予部分第二个行权期	自首次授予股票期权授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予股票期权授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	1/3

首次授予部分第三个行权期	自首次授予股票期权授予日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予股票期权授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
--------------	--	-----

若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露前授予的，则预留部分的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
预留部分第一个行权期	自预留部分股票期权授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留部分股票期权授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
预留部分第二个行权期	自预留部分股票期权授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留部分股票期权授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
预留部分第三个行权期	自预留部分股票期权授予日起 36 个月后的首个交易日起至预留部分股票期权授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	1/3

若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露后授予的，则预留部分的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
预留部分第一个行权期	自预留部分股票期权授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留部分股票期权授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留部分第二个行权期	自预留部分股票期权授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留部分股票期权授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

若达到本激励计划规定的行权条件，公司在行权期内为满足行权条件的激励对象办理行权事宜，行权后的股票可依法转让。激励对象行权后转让股份还应符合《公司法》等相关法律法规规定。

五、本激励计划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。激励对象均为公司或下属公司员工，首次授予人数为 140 人，约占公司截至 2024 年底员工总数的 0.72%。董事局有权决定最终应获授股票期权的激励对象名单。

六、本激励计划首次授予及预留授予的行权价格为 10.52 元/股。本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股等事宜，股票期权的行权价格、权益数量

及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（二）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

（三）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事。单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女未参与本激励计划。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（三）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（四）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

十、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

董事局应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事局会议对首次授予激励对象进行权益授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效，根据相关规定上市公司不得授予权益的期间不计入 60 日期限之内。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

十三、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

目 录

第一章	释 义	6
第二章	激励计划的目的与原则	8
一、	本激励计划的目的与原则	8
二、	其他股权激励计划及长期激励机制的简要情况	8
第三章	激励计划的管理机构	9
第四章	激励对象的确定依据和范围	10
一、	激励对象的确定依据	10
二、	激励对象的范围	10
三、	激励对象的核实	10
第五章	激励计划具体内容	12
一、	本激励计划的股票来源和数量	12
二、	本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期	13
三、	股票期权的行权价格和行权价格的确定方法	15
四、	股票期权的授予与行权条件	17
五、	本激励计划的调整方法和程序	20
六、	股票期权会计处理及对经营业绩的影响	22
第六章	激励计划的实施程序	25
一、	本激励计划的生效程序	25
二、	股票期权的授予程序	26
三、	股票期权的行权程序	26
四、	本激励计划的变更、终止程序	27
第七章	公司与激励对象各自的权利义务	29
一、	公司的权利与义务	29
二、	激励对象的权利与义务	29
第八章	公司与激励对象发生异动的处理	31
一、	公司发生异动的处理	31
二、	激励对象个人情况发生变化	31
三、	公司与激励对象之间争议的解决	33
第九章	附则	34

第一章 释 义

除非另有说明，以下名词或简称具有如下含义：

本计划、本激励计划、本次激励计划	指	圆通速递股份有限公司第三期股票期权激励计划
公司、本公司或圆通速递	指	圆通速递股份有限公司
下属公司	指	包括本公司的分支机构、直接或间接控股的全资子公司、绝对控股子公司和相对控股子公司
标的股票	指	根据本激励计划，激励对象有权购买的公司股票，即公司的A股股票
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量股票的权利
股东大会	指	圆通速递股份有限公司股东大会
董事局	指	圆通速递股份有限公司董事局
监事会	指	圆通速递股份有限公司监事会
薪酬与考核委员会	指	圆通速递股份有限公司董事局下设的薪酬与考核委员会
独立董事	指	不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及公司主要股东、实际控制人不存在直接或间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。
激励对象	指	按照本激励计划的规定有资格参与本激励计划的本公司核心业务人员、技术人员及骨干员工
授予	指	公司依据本激励计划给予激励对象股票期权的行为
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
等待期	指	股票期权授予日后至股票期权可行权日之间的时间段
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权	指	激励对象根据本激励计划，行使其所持有的股票期权的行为，在本计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买上市公司股份的价格
行权条件	指	根据本激励计划，激励对象行使股票期权所必需满足的条件
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所

登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《圆通速递股份有限公司章程》

注：本激励计划草案的图表、表格中若出现总计数与所列数值总和不符的情形，为四舍五入所致。

第二章 激励计划的目的与原则

一、本激励计划的目的与原则

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心业务人员、技术人员及骨干员工的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和公司核心竞争力，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，推动公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

二、其他股权激励计划及长期激励机制的简要情况

截至本激励计划草案公告日，公司第二期股票期权激励计划尚在有效期内。2022年5月20日，公司召开2021年年度股东大会，审议通过了《关于〈圆通速递股份有限公司第二期股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》及相关事项的议案。2022年6月6日，公司向277名激励对象授予1,228.50万份股票期权，并于2022年7月13日在登记结算公司完成授予登记工作。

本激励计划与公司正在实施的第二期股票期权激励计划相互独立，分别系公司基于各个阶段的需求制定方案并执行，不存在相关联系。

第三章 激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事局办理。

二、董事局是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事局下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事局审议；董事局对本激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事局可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

四、公司在股东大会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

五、公司在向激励对象授出权益前，监事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，监事会（当激励对象发生变化时）应当发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，监事会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

如相关法律、行政法规、部门规章对管理机构的有关规定发生了变化，则按照变更后的规定执行。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本计划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（不包括公司独立董事、监事），激励对象均为公司或下属公司员工，且其未同时参加除本公司以外的其他上市公司股权激励计划。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予涉及的激励对象共计 140 人，约占公司截至 2024 年底员工总数的 0.72%，均为公司核心业务人员、技术人员及骨干员工。

本激励计划涉及的激励对象不包括公司监事及独立董事，不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象均在本激励计划的考核期内与公司或公司的下属公司签署劳动合同或劳务合同。

预留部分的激励对象自本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事局提出、监事会发表明确意见、律师事务所和独立财务顾问发表专业意见后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事局审议通过后，在股东大会召开前，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

（二）公司监事会将审核激励对象名单，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况

的说明。经公司董事局调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

第五章 激励计划具体内容

一、本激励计划的股票来源和数量

（一）激励计划的股票来源

本激励计划采取的激励工具为股票期权，标的股票来源为公司向激励对象定向发行的 A 股普通股。

（二）股票期权的数量

本激励计划拟授予激励对象的股票期权数量为 1,130.30 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 344,675.3438 万股的 0.33%。其中，首次授予 930.30 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.27%，约占本次授予股票期权总量的 82.31%；预留授予 200.00 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.06%，约占本次授予股票期权总量的 17.69%。预留部分未超过本激励计划拟授予股票期权总数的 20%。

本激励计划实施后，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数未超过公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划所获授的公司股票数量未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

（三）激励对象获授的股票期权分配情况

本计划拟授予的股票期权分配情况如下表所示：

	获授的股票期权数量（万份）	占拟授予股票期权总数的比例	占本激励计划草案公告日股本总额的比例
公司核心业务人员、技术人员及骨干员工（共 140 人）	930.30	82.31%	0.27%
首次授予小计	930.30	82.31%	0.27%
预留小计	200.00	17.69%	0.06%
合计	1,130.30	100.00%	0.33%

二、本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

（一）有效期

本激励计划有效期自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 6 年。

（二）授予日

本激励计划的授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事局确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内对首次授予激励对象进行授予股票期权并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的（根据规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内），终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

授予日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

（三）等待期

本激励计划的等待期为股票期权授予之日起至股票期权可行权日之间的时间段。本激励计划首次授予的股票期权的等待期分别为自首次授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月。预留部分股票期权若于 2025 年第三季度报告披露前授出，则预留部分的股票期权的等待期分别为自预留授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月；若于 2025 年第三季度报告披露后授出，则预留部分的股票期权的等待期分别为自预留授予之日起 12 个月、24 个月。

（四）可行权日和行权安排

在本激励计划通过后，本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日。但下列期间内不得行权：

- 1、公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，至公告前 1 日；
- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；
- 3、自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生

之日起或者在决策过程中，至依法披露之日止；

4、中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上海证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律、行政法规、部门规章等规定对不得行权的期间发生了变化，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
首次授予部分第一个行权期	自首次授予股票期权授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予股票期权授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
首次授予部分第二个行权期	自首次授予股票期权授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予股票期权授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
首次授予部分第三个行权期	自首次授予股票期权授予日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予股票期权授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	1/3

若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露前授予的，则预留部分的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
预留部分第一个行权期	自预留部分股票期权授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留部分股票期权授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
预留部分第二个行权期	自预留部分股票期权授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留部分股票期权授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
预留部分第三个行权期	自预留部分股票期权授予日起 36 个月后的首个交易日起至预留部分股票期权授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	1/3

若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露后授予的，则预留部分的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
预留部分第一个行权期	自预留部分股票期权授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留部分股票期权授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留部分第二个行权期	自预留部分股票期权授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留部分股票期权授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。若达到本激励计划规定的行权条件，公司将为满足行权条件的激励对象办理行权事宜，行权后的股票可依法转让。

（五）禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在就任时确定的任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员及其配偶、父母、子女的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事局将收回其所得收益。

3、在本计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员或其他激励对象持有股份转让的有关规定发生了变化，则该部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

三、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

（一）首次授予部分股票期权的行权价格

本激励计划首次授予部分的股票期权的行权价格为每股 10.52 元，即满足行权条件后，激励对象可以每股 10.52 元的价格购买公司向激励对象发行的公司 A 股普通股股票。

（二）首次授予部分股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于

下列价格较高者：

1、本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价（前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量）每股13.15元的80%，为每股10.52元；

2、本激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量）每股12.85元的80%，为每股10.28元。

（三）预留部分股票期权的行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格与首次授予股票期权的行权价格一致。预留部分股票期权在每次授予前，需召开董事局会议审议通过相关议案，并披露授予情况。

（四）定价合理性说明

本激励计划股票期权行权价格的定价依据基于《管理办法》第二十九条的相关规定，定价方式以促进公司发展、维护股东利益、稳定核心团队为目的，同时，为了保障本次激励计划的有效性，为公司长远稳健发展提供有效的激励机制及人才保障。本次采用自主定价方式依据如下：

公司是国内领先的综合性快递物流运营商，以自营的枢纽转运中心和扁平的终端加盟网络为基础，以快递服务为核心，推进数字化、智能化发展，积极布局物流生态，深化拓展国际市场，围绕客户需求提供国内、国际快递、仓配一体、商贸、航空货运及供应链等综合服务。公司坚持“人才强企”的战略，秉承“百年企业、人才为基”的核心理念，持续完善人才梯队建设。随着行业迈上高质量发展新台阶，人才将成为企业未来提升综合竞争力、取得行业竞争优势的重要因素。公司致力于在制定相对有吸引力的宽带现金薪酬基础上，进一步健全股权激励等长效激励机制，以保留内部的核心人才，打造一支职业、专业的人才团队，为未来发展提供重要支撑。为充分保障股权激励的有效性，推动本激励计划的顺利实施，本计划授予的股票期权的行权价格综合考虑了当前资本市场行情、行业竞争格局、市场实践案例、激励成本控制，并结合了公司实际情况综合确定。在此基础上，公司合理确定了激励对象的范围和授予数量，本次激励计划的定价原

则与公司业绩考核要求相匹配，可以提振激励对象信心，激发其工作热情 and 责任感，充分发挥其积极性和创造性，增强获得感、幸福感。同时，本激励计划的实施周期较长，能够对激励对象起到有效的约束作用，激励对象的预期收益取决于公司业绩实际完成情况和资本市场行情，与股东利益具有良好的一致性。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，为有效稳定和激励核心业务人员、技术人员及骨干员工，从长远角度维护和发展公司整体利益，并综合考虑激励力度、业绩状况等因素，公司确定股票期权的行权价格采取自主定价方式，以期持续提高公司的可持续发展能力和综合竞争力，有效地将股东利益、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。

四、股票期权的授予与行权条件

（一）股票期权的授予条件

公司向激励对象授予股票期权，必须同时满足以下条件：

1、公司未发生以下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

（1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（3）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处

罚或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

(二) 股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

1、公司未发生以下任一情形：

(1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(3) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(5) 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

2、激励对象未发生以下任一情形：

(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

激励对象发生上述情形之一的，根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司按照本计划规定注销。

3、公司及个人层面考核指标

(1) 公司层面考核内容

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部分一致；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%

（3）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核，考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的规定。公司层面业绩考核指标为归母净利润增长率或业务完成量增长率，前述指标综合考虑了宏观经济环境、行业竞争格局、公司历史业绩及未来发展规划等因素，能衡量公司盈利能力、企业成长性、业务完成量增长趋势等，需公司不断提升管理效率、夯实核心竞争力，并充分发挥激励对象的主观能动性和创造性，持续提高公司经营业绩水平，促进公司发展战略和经营目标的实现，提高公司综合实力和可持续发展能力。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象个人层面还设置了较为严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面、公正的综合评价，同时能更好激发激励对象的工作热情和积极性。公司将根据激励对象最近一个考核年度的绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具备科学性、合理性和挑战性，对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

五、本激励计划的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在行权前公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股等情况，应对尚未行权的股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的股票期权数量。

2、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即每股股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

3、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的股票期权数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

（二）股票期权行权价格的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股或派息等事项，应对股票期权的行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

2、配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为缩股比例； P 为调整后的行权价格。

4、派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的行权价格。
经派息调整后， P 仍须大于1。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

（三）本激励计划的调整程序

公司股东大会授权公司董事局，当出现前述情况时由董事局决定调整股票期权数量、行权价格。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向董事局出具专业意见。调整议案经董事局审议通过后，公司应当及时披露董事局会议决议公告，并公告律师事务所专业意见。

六、股票期权会计处理及对经营业绩的影响

按照《企业会计准则第11号——股份支付》和《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相应科目。

（一）会计处理方法

1、授予日

由于授予日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授予日采用布莱克—斯科尔斯期权定价模型（Black-Scholes Model）确定股票

期权在授予日的公允价值。

2、等待期

公司在等待期的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入“资本公积-其他资本公积”。

3、可行权日之后

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4、行权日

在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

5、股票期权的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择 Black-Scholes 模型来计算股票期权的公允价值，并于 2025 年 4 月 28 日用该模型对首次授予的 930.30 万份股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

（1）标的股价：13.09 元/股（假设授予日公司收盘价为 13.09 元/股）

（2）有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（授予日至每期首个行权日的期限）

（3）波动率分别为：20.26%、17.31%、16.25%（采用上证指数最近 12 个月、24 个月、36 个月的年化波动率）

（4）无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期人民币存款基准利率）

（5）股息率：2.67%（本激励计划公告前公司最近一年的股息率）

（二）预计授予股票期权对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按月平均摊销，由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司 2025 年 6 月底首次授予股票期权，根据中国会计准则要求，预计本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予的股票期权数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2025 年（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）	2028 年（万元）
930.30	2,467.87	744.44	1,090.87	489.50	143.06

注：上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，上述对公司经营成果影响的最终结果以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，从而对业绩考核指标中的净利润指标造成影响，但影响程度有限。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发员工的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

第六章 激励计划的实施程序

一、本激励计划的生效程序

（一）董事局薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案，并提交董事局会议审议。公司董事局应当依法对本激励计划作出决议。董事局审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事局应当在审议通过本计划并履行公示、公告程序后，将本计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施股票期权的授予、行权和注销工作。

（二）监事会应当就本计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

（三）本计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于 10 天）。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。

公司应当在股东大会审议本计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

（四）公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3（含）以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议本激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

（五）公司应当对内幕信息知情人在本计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

（六）本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授予

条件时，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。经股东大会授权后，董事局负责实施股票期权的授予、行权和注销工作。

（七）公司应当聘请律师事务所对本计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。公司将聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。

二、股票期权的授予程序

（一）股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署相关协议，以约定双方的权利义务关系。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事局应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。监事会应当发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

（三）公司监事会应当对股票期权授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

（四）公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

（五）本激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内对首次授予激励对象进行授予股票期权并完成公告、登记。公司董事局应当在授予的股票期权登记完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本计划终止实施，董事局应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划，根据规定上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

（六）公司授予股票期权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

三、股票期权的行权程序

（一）在行权前，公司应确认激励对象是否满足行权条件，董事局应当就本计划设定的行权条件是否成就进行审议，监事会应当发表明确意见；律师事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对

象，可按照董事局确定的行权方式行权，公司（或委托券商）办理相应股票登记事宜；对于未满足行权条件的激励对象，由公司在董事局审议通过后注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（二）激励对象可对已行权的公司股票进行转让，但相关股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

（三）公司股票期权行权前，应当向上海证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

（四）激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理变更事项的登记手续。

四、本激励计划的变更、终止程序

（一）本计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本计划之前拟变更本计划的，需经董事局审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本计划之后变更本计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

（1）导致提前行权的情形；

（2）降低行权价格的情形。

3、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（二）本计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本计划之前拟终止实施本计划的，需经董事局审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本计划之后终止实施本计划的，应当由股东大会审议决定。

3、律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合相关法律法规的规定、是

否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

4、本计划终止时，公司应当注销尚未行权的股票期权，并按照《公司法》的规定进行处理。

如相关法律、行政法规、部门规章对上述实施程序的有关规定发生了变化，则按照变更后的规定执行。

第七章 公司与激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

（一）公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件，公司将按本激励计划规定的原则，注销激励对象相应尚未行权的股票期权。

（二）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

（三）公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务。

（四）公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、登记结算公司等有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（五）公司确定本激励计划的激励对象不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用、雇佣等管理仍按照公司与激励对象签订的劳动合同或劳务合同等执行。若激励对象出现违反公司规章制度、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等不当行为，经董事局薪酬与考核委员会审议并报董事局批准后，公司可以注销激励对象相应尚未行权的股票期权；给公司造成损失或严重损害公司利益或声誉，公司还可就因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

（六）法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

（二）激励对象有权且应当按照本激励计划的规定行权，并按规定锁定和买卖股份。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（四）激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

（五）激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

（六）激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

董事局应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

（七）本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署相关协议，明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

（八）法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第八章 公司与激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一时，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

1、公司最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、公司最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3、公司上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、公司出现法律法规规定不得实行股权激励的情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一时，本计划不做变更，按本计划的规定继续执行：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立等情形。

（三）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销，激励对象获授期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。

董事局应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司（或下属公司）内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

（二）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本计划的资格，在情况发生之日，激励对象尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

（三）当发生以下情况时，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

- 1、违反国家法律法规、《公司章程》或公司内部管理规章制度的规定，或发生劳动合同约定的失职、渎职行为，或因上述及其他行为给公司造成直接或间接经济损失，严重损害公司利益或声誉；
- 2、公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等的违法违纪行为，直接或间接损害公司利益；
- 3、因犯罪行为被依法追究刑事责任；
- 4、成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票期权的人员；
- 5、董事局认定的其他情形。

（四）激励对象因辞职、劳动合同到期、被辞退等原因而不在公司担任相关职务，董事局可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（五）激励对象因退休而离职，在该等情况发生之日，股票期权将完全按照退休前本计划规定的程序进行，且董事局可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

（六）激励对象因丧失劳动能力而离职，在该等情况发生之日，股票期权将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，且董事局可以决定其个人绩效

考核条件不再纳入行权条件。

（七）激励对象身故的，在该等情况发生之日，激励对象的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照身故前本计划规定的程序进行，且董事局可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

（八）其它未说明的情况由董事局薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和本公司与激励对象签署的协议规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第九章 附则

一、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。

二、本激励计划由公司董事局负责解释。

三、在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中有关规定发生了变化，则本激励计划按照届时的有关规定执行。

圆通速递股份有限公司

董事局

2025 年 4 月 28 日