

证券代码：002120

证券简称：韵达股份

上市地点：深圳证券交易所

**韵达控股股份有限公司**  
**2022年股票期权激励计划**  
**(草案)**  
**摘要**

二〇二二年九月

## 声明

本公司及全体董事、监事、高级管理人员保证公司 2022 年股票期权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

1、韵达控股股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（以下简称“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《韵达控股股份有限公司章程》的规定制定。

2、本激励计划采取的激励形式为股票期权。股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票，本计划有效期为自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

3、本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量不超过 3,963.00 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 2,902,766,028 股的 1.37%。其中，首次授予 3,774.45 万份股票期权，首次授予部分占本激励计划草案公告时公司股本总额 2,902,766,028 股的 1.30%，占本次授予股票期权总量的 95.24%；预留 188.55 万份股票期权，预留部分占本激励计划草案公告时公司股本总额 2,902,766,028 股的 0.06%，占本次授予股票期权总量的 4.76%。本激励计划每次授予的股票数量总和，加上公司其他有效的股权激励计划所涉及的公司股票总数，未超过公司于本激励计划批准日已发行的公司股本总额的 10%；非经股东大会特别决议批准，任何一名激励对象通过本激励计划及其他全部有效的股权激励计划（如有）获授的公司股票累计未超过公司于本激励计划批准日已发行的公司股本总额的 1%。

4、本计划的激励对象为公司董事、高级管理人员（不包括独立董事、监事），公司及控股子公司的中层管理人员，公司及控股子公司的核心业务（技术）人员，合计 361 人。激励对象符合《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》以及《上市公司股权激励管理办法》的规定。本激励计划经股东大会批准后，董事会有权决定最终应获授予股票期权的激励对象的名单。

5、本激励计划授予的股票期权（含预留）的行权价格为 17.07 元/股。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。

在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、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，所涉及标

的股票数量和行权价格将做相应的调整。

6、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。

7、本计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形：

单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女，不得成为激励对象。下列人员也不得成为激励对象：

(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。

8、公司承诺公司的独立董事、监事、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。

9、公司承诺不为激励对象依本激励计划有关股票期权行权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

10、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，本激励计划中获得的全部利益将返还公司。

11、本激励计划必须在公司股东大会审议通过后方可实施。

12、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会对首次授予部分激励对象进行授予，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，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内授出。

13、本激励计划实施后，将不会导致股权分布不符合上市条件要求。

## 目录

声明.....	2
特别提示.....	3
目录.....	6
一、释义.....	7
二、股票期权激励计划的目的与原则.....	8
三、本激励计划的管理机构.....	8
四、激励对象的确定依据和范围.....	9
五、激励计划的具体内容.....	11
(一) 股票期权激励计划的标的股票数量、来源和种类.....	11
(二) 激励对象获授股票期权分配情况.....	11
(三) 激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日期及相关限售规定.....	12
(四) 本激励计划的行权价格或行权价格的确定方法.....	14
(五) 股票期权的授予、行权条件.....	15
(六) 股票期权激励计划的调整方法和程序.....	18
六、其他事项.....	19
七、附则.....	22

## 一、释义

在本计划中，除非文义另有所指，下列词语或简称具有如下含义：

韵达股份、本公司、公司、上市公司	指	韵达控股股份有限公司
本激励计划、股权激励计划	指	韵达控股股份有限公司 2022 年股票期权激励计划
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
激励对象	指	本激励计划中获得股票期权的人员
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
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
有效期	指	从股票期权首次授予日起到股票期权行权或注销完毕之日止的时间段
等待期	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的价格和条件购买标的股票的行为
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
证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
《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	《韵达控股股份有限公司章程》
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1、本草案的图表、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。

2、本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

## 二、股票期权激励计划的目的与原则

本激励计划依据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规、规章、规范性文件和《公司章程》制定，遵循公平、公正、公开的原则，旨在进一步健全公司激励与约束机制，完善公司法人治理结构，调动公司董事、高级管理人员、中层以上管理人员和其他骨干员工的工作积极性，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，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续性发展。

本计划遵循以下基本原则：

### 1、依法合规原则

公司实施股权激励计划，严格按照法律、法规的规定履行程序，真实、准确、完整、及时地实施信息披露。任何人不得利用股权激励计划进行内幕交易、操纵证券市场等证券欺诈行为。

### 2、自愿参加原则

公司实施股权激励计划遵循公司自主决定、员工自愿参加的原则，公司不得以摊派、强行分配等方式强制员工参加股权激励计划。

### 3、风险自担原则

股权激励计划参与人盈亏自负，风险自担，与其他投资者享有平等的权益。

## 三、本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会办理。

（二）董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会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会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事会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) 监事会及独立董事是本计划的监督机构,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。监事会负责审核激励对象的名单,并对本计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章和证券交易所业务规则进行监督。独立董事应当就本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的利益发表独立意见,并就本计划向所有股东征集委托投票权。

公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的,独立董事、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独立意见。

公司在向激励对象授出权益前,独立董事、监事会应当就股权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,独立董事、监事会(当激励对象发生变化时)应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前,独立董事、监事会应当就股权激励计划是否满足设定的激励对象行使权益的条件发表明确意见。

## 四、激励对象的确定依据和范围

### (一) 激励对象确定的依据

1、公司根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况,确定本计划的激励对象名单。

2、本计划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(不包括独立董事、监事及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)。

3、有下列情形之一的,不得作为本计划的激励对象:

(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；

(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。

如在本计划实施过程中，激励对象出现以上任何规定不得参与激励计划的情形，公司将终止其参与本计划的权利，注销已授予但尚未行权的股票期权。

## **(二) 激励对象的范围**

本计划首次授予的激励对象共计 361 人，具体包括：

- 1、公司董事、高级管理人员（不包括独立董事、监事）；
- 2、公司及控股子公司的中层管理人员；
- 3、公司及控股子公司的核心业务（技术）人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事及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。

所有激励对象均须在本激励计划的考核期内与公司或公司的控股子公司具有雇佣或劳务关系。

预留权益授予的激励对象在本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司按照相关规定在中国证监会指定信息披露媒体上及时、准确地披露激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

## **(三) 激励对象的核实**

1、本激励计划经董事会审议通过后，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、公司监事会将激励对象名单进行审核，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。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

## 五、激励计划的具体内容

### (一) 股票期权激励计划的标的股票数量、来源和种类

#### 1、股票期权的数量

本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量不超过 3963.00 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 2,902,766,028 股的 1.37%。其中，首次授予 3774.45 万份股票期权，首次授予部分占本激励计划草案公告时公司股本总额 2,902,766,028 股的 1.30%，占本次授予股票期权总量的 95.24%；预留 188.55 万份股票期权，预留部分占本激励计划草案公告时公司股本总额 2,902,766,028 股的 0.06%，占本次授予股票期权总量的 4.76%。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。在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格和股票数量将做相应的调整。

#### 2、标的股票来源和种类

本激励计划的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票。

### (二) 激励对象获授股票期权分配情况

本激励计划授予的股票期权分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授股票期权数量 (万股)	占本计划拟授 予股票期权总 量的比例	占公司股本 总额的比例
1	杨周龙	董事、副总裁	120.00	3.03%	0.04%
2	符勤	董事会秘书、董 事、副总裁	120.00	3.03%	0.04%
3	谢万涛	副总裁、财务总监	120.00	3.03%	0.04%
4	中层管理人员、核心业务（技 术）人员（358 人）		3,414.45	86.16%	1.18%

序号	姓名	职务	获授股票期权数量 (万股)	占本计划拟授 予股票期权总 量的比例	占公司股本 总额的比例
5		预留股票期权	188.55	4.76%	0.06%
		合计	3,963.00	100.00%	1.37%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过股权激励计划提交股东大会审议时公司总股本的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 10%。

2、任何单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女均未参与本次股票期权激励计划。

3、预留部分的激励对象由本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，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。

4、激励对象的姓名、职务信息将以公告形式另行披露。

### (三) 激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日期及相关限售规定

#### 1、股票期权激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股票期权首次授予日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

#### 2、股票期权激励计划的授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，由公司董事会确认授予条件成就后予以公告。自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司应当按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，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，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效；预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内明确预留权益的授予对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

预留部分股票期权的授予日由董事会另行确定。授予日必须为交易日。

#### 3、股票期权激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权等待期为股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段。本激励计划授予的股票期权分三次行权，对应的等待期分别为 12

个月、24个月、36个月。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象获授的尚未行权的股票期权由于资本公积转增股本、派息、派发股票红利、股份拆细等取得的股份同时按本激励计划受行权条件约束。

#### 4、股票期权激励计划的可行权日

在本激励计划经股东大会审议通过后，激励对象自各授予日起满12个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，且不得在下列期间内行权：

(1) 公司年度报告、半年度报告公告前30日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前30日起算；

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前10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或者进入决策程序之日起至依法披露之日；

(4) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。上述“重大事件”为公司依据《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、部门规章对不得行权期间另有规定的，以相关规定为准。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在行权前6个月内发生过减持公司股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟6个月方可行权。

激励对象必须在期权有效期内行权完毕，期权有效期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

本激励计划授予（含预留）的股票期权的行权安排如表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个行权期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日止	40%

在上述约定期间内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股票期权。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。

## 5、股票期权激励计划的禁售期

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》等相关法律法规和《公司章程》规定执行。具体规定如下：

(1) 激励对象为公司董事、高级管理人员的，其在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，本公司董事会将收回其所得收益。

(3) 激励对象减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关规定。

(4) 在本计划的有效期内，如果《公司法》和《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持有股份转让的有关规定发生了变化，则这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。

### (四) 本激励计划的行权价格或行权价格的确定方法

#### 1、股票期权的行权价格

本激励计划授予的股票期权（含预留）的行权价格为 17.07 元/股，即满足行权条件后，激励对象可以每股 17.07 元的价格购买公司股票。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。

#### 2、股票期权行权价格的确定方法

首次授予部分股票期权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) 本激励计划公告前 1 个交易日的公司股票交易均价，为每股 16.72 元；
- (2) 股权激励计划草案公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易

日的公司股票交易均价之一，为每股 17.07 元。

## **(五) 股票期权的授予、行权条件**

### **1、股票期权的授权条件**

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

公司未发生如下任一情形：

(1) 最近一个会计年度的财务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。

激励对象未发生如下任一情形：

(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；

(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。

### **2、股票期权的行权条件**

行权期内，必须同时满足下列条件时，激励对象已获授的股票期权方可行权：

公司未发生如下任一情形：

(1) 最近一个会计年度财务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。

激励对象未发生如下任一情形：

(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；

(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。

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不得行权，由公司注销。激励对象发生上述情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

### 3、公司业绩考核条件：

本计划授予（含预留）的股票期权，分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	绩效考核目标
第一个行权期	2022 年归母净利润不低于 205,000 万元；
第二个行权期	2023 年归母净利润不低于 280,000 万元；
第三个行权期	2024 年归母净利润不低于 350,000 万元；

注：上述“归母净利润”，指公司经审计合并报表归属上市公司股东的净利润并剔除公司实施股权激励计划所产生的当期股份支付费用之影响后，所实现的净利润为计算依据。

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。



#### 4、激励对象层面考核内容：

根据公司制定的考核管理办法，在本计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。

激励对象只有在上一年绩效考核满足条件的前提下，才能对当期部分或全部权益进行行权，具体比例依据激励对象个人年度绩效考核结果确定。

年度考核等级（满分 100 分）	对应行权比例
年度绩效考核分数 $\geq$ 80 分	100%
60 分 $\leq$ 年度绩效考核分数 $<$ 80 分	80%
年度绩效考核分 $<$ 60 分	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 $\times$ 个人层面行权比例。未能行权的剩余份额由公司安排统一注销。

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。

具体考核内容根据公司现行薪酬与考核相关规定执行。

#### 5、考核指标的科学性和合理性说明

韵达股份股票期权激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核。公司层面业绩考核方面：根据公司 2021 年度经营发展情况，参考行业可比公司等综合因素，以归属于上市公司股东的净利润作为公司层面的业绩考核指标，符合公司健康、稳健的发展战略，能够反映公司盈利能力及企业成长性，能够树立较好的资本市场形象。个人层面绩效考核方面：公司对个人设置了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、全面的综合评价。公司将根据激励对象最近一个考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

## (六) 股票期权激励计划的调整方法和程序

### 1、股票期权数量的调整方法

若在本计划公告当日至行权期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对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、股份拆细

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

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、股份拆细的比率（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) 配股

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

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。

(3) 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 1 股公司股票缩为  $n$  股股票）； $Q$  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。

### 2、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、股份拆细、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、股份拆细

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

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、股份拆细的比率； $P$  为调整后的行权价格。

(2) 配股

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

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的行权价格；P<sub>1</sub> 为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub> 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<sub>0</sub> 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<sub>0</sub> 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。

3、股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权董事会依上述已列明的原因调整股票期权的数量和行权价格。公司应当聘请律师就上述调整是否符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《公司章程》及本计划的相关规定向董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会会议决议公告并通知激励对象，同时公告律师事务所出具的法律意见。

## 六、其他事项

(一) 公司出现下列情形之一时，本计划即行终止：

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、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情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司进行注销。

（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，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司注销处理；激励对象获授的股票期权已行权的，所有激励对象应当将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

董事会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。

（四）激励对象个人情况发生变化

1、激励对象出于公司需要进行激励对象职位升迁，但仍在公司体系内任职的，其获授的股票期权按照职位升迁前规定程序进行。

2、激励对象因降职，不再符合本计划激励人员范围的，其未达到可行权条件股票期权由公司进行注销，激励对象降职后，仍符合本计划激励人员范围的，按其新任岗位所对应的标准，重新核定其可行权的股票期权，所调减的股票期权予以注销；

3、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，激励对象尚未行权的股票期权将由公司注销：（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。

4、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) 因违反国家法律法规、《公司章程》或违反公司内部管理规章制度的规定或发生劳动合同及公司规章制度规定的严重失职、渎职行为而严重损害公司利益或声誉或给公司造成直接或间接经济损失的；

(2) 激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术等商业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) 与公司订立的劳动合同或聘用合同被单方面终止或解除的，包括劳动合同期限未满激励对象提前辞职的、被公司辞退、除名、裁员等以及劳动合同期满，激励对象提出不再续签；

(5) 存在严重违反公司《人力行政管理制度汇编》及《廉政从业承诺书》的相关规定的行为的；

(6) 绩效考核未达到公司相关规章制度或考核责任状的目标要求；

(7) 因触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的；

(8) 成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员；

(9) 董事会认定的其他情形；

(10) 中国证监会认定的其他情形。

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

6、激励对象因工伤丧失劳动能力而离职，在情况发生之日，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，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职的，其获授的但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

7、激励对象若因执行职务身故的，在情况发生之日，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，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。激励对象若因其他原因而身故的，激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

8、其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定,并确定其处理方式。

(五) 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。

## 七、附则

(一) 本计划在公司股东大会审议通过后生效;

(二) 本计划的最终解释权属于公司董事会。

韵达控股股份有限公司董事会

2022年9月1日