

經修訂及重述
中通快遞(開曼)有限公司
董事會轄下
薪酬委員會章程

(中通快遞(開曼)有限公司(「本公司」)董事會(「董事會」)
於2023年4月20日採納，自本公司於香港聯合交易所有限公司(「香港聯交所」)
取得主要上市地位之日起生效)

I. 委員會成立目的

董事會轄下薪酬委員會(「委員會」)的成立目的為監督本公司的薪酬與僱員福利計劃及實踐(包括其高級管理人員的薪酬計劃)，並履行符合本章程或適用法律、本公司組織章程大綱及細則或董事會指定的其他職能。

II. 委員會組成

委員會須由兩名或以上董事組成，人數由董事會不時決定，大多數成員須為獨立非執行董事。委員會各成員須符合紐約證券交易所(「紐交所」)及香港聯交所規定，及董事會認為合適的其他相關要求。委員會的組成亦應遵守任何其他適用法律法規的要求。

委員會主席應為董事會任命的獨立非執行董事。委員會任何職位空缺應由董事會填補。除經由董事會外，委員會成員不得被免職。

III. 委員會會議及程序

委員會應以其認為執行職責及責任所需要的頻率舉行會議，且每年至少舉行一次。委員會可於有必要時酌情要求管理層成員或其他人士參加會議(或該會議的任何部分)及提供相關資料，惟本公司首席執行官(「首席執行官」)不得出席對其薪酬進行審議或表決的委員會會議的任何部分。

委員會大部分成員倘親身出席或以電話會議方式或所有參會人員可聽到相互發言的其他通訊設備參與會議，則構成法定人數。

委員會須保存其會議記錄及與該等會議有關的記錄，並酌情定期向董事會報告其活動。

IV. 委員會的職責及責任

A. 高級管理人員薪酬

委員會就本公司高級管理人員薪酬計劃有下列職責及責任：

- (a) 至少每年審查本公司高級管理人員薪酬計劃的目標及目的，並在委員會認為適當的情況下修改或建議董事會修改該等目標及目的。
- (b) 就全體董事及高級管理層薪酬政策及架構，及就設立正規而具透明度的程序制訂薪酬政策，向董事會提出建議。
- (c) 至少每年根據本公司高級管理人員薪酬計劃的目標及目的審查本公司該等計劃，倘委員會認為合適，則採用或建議董事會採用新高級管理人員薪酬計劃或現有計劃的修訂版。
- (d) 根據本公司高級管理人員薪酬計劃的目標及目的，每年評估首席執行官的表現，委員會或連同其他獨立董事（根據董事會指示），基於評估結果決定及批准首席執行官的薪酬水平。於決定首席執行官薪酬長期激勵部分時，委員會應考慮其認為相關的因素，其中可能包括本公司業績及相對股東回報、可比公司首席執行官的類似獎勵的價值及過去幾年給予本公司首席執行官的獎勵。倘委員會願意，可與董事會討論首席執行官的薪酬。
- (e) 根據本公司薪酬計劃的目標及目的，每年評估本公司其他高級管理人員的表現，委員會或連同其他獨立董事（根據董事會指示），決定及批准該等其他高級管理人員的薪酬。倘長期激勵薪酬為該高級管理人員薪酬的一部分，委員會應考慮所有相關因素以決定適當的薪酬水平，包括適用於首席執行官的因素。
- (f) 向董事會建議本公司個別執行董事及高級管理層的薪酬待遇，包括固定工資、年度花紅、股份其他激勵獎勵、實物利益、退休金權利及補償款項（包括就喪失或終止職務或委任而應付的任何賠償）。
- (g) 每年評估並向董事會建議於董事會及委員會任職的非僱員董事的適當薪酬水平。

- (h) 審查及批准就董事及高級管理人員喪失或終止職務(包括任何遣散或解僱安排)而應向其支付的賠償,或因董事行為失當而解僱或罷免董事的相關委任或賠償安排,以確保該安排與合約條款一致,亦須公平及不致過多,且合理適當。
- (i) 履行根據任何高級管理人員薪酬計劃條款可能賦予委員會的職責及責任。
- (j) 審查本公司高級管理人員及董事的額外津貼或其他個人福利,並向董事會提出任何變更建議。
- (k) 審查本公司僱員的薪酬安排,以評估獎勵及其他形式的薪酬是否鼓勵承擔不必要或過度的風險,並至少每年審查及討論風險管理政策及實踐、公司策略與本公司薪酬安排之間的關係。
- (l) 根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則(「香港上市規則」)的要求,審查及批准本公司表20-F年度報告中對高級管理人員薪酬的描述。
- (m) 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定該董事本身的薪酬。
- (n) 考慮可比公司支付的薪酬、須付出的時間及職責,以及集團內其他職位的僱傭條件。
- (o) 履行法律、本公司組織章程大綱及細則或董事會指定的其他職能。

B. 一般薪酬及僱員福利計劃

委員會就本公司的一般薪酬及僱員福利計劃(包括激勵性薪酬及基於股權的計劃)有下列職責及責任:

- (a) 至少每年審查本公司的一般薪酬計劃及其他僱員福利計劃(包括激勵性薪酬及基於股權的計劃)的目標及目的,並在委員會認為適當時修改或建議董事會修改該等目標及目的。
- (b) 至少每年根據本公司的一般薪酬計劃及其他僱員福利計劃(包括激勵性薪酬及基於股權的計劃)的目標及目的審查該等計劃,並在委員會認為適當時建議董事會修改該等計劃。

- (c) 審查根據紐交所及香港聯交所的要求將提交股東批准的所有股權薪酬計劃，審查並由委員會全權酌情決定批准所有豁免遵守該等股東批准要求的股權薪酬計劃。
- (d) 審查及／或批准香港上市規則第十七章有關股份計劃的事項，包括向董事及高級管理層授出任何購股權或獎勵，並於本公司企業管治報告中就該等獲審查及／或批准的重大事宜作出有關披露。
- (e) 履行根據任何薪酬或其他僱員福利計劃（包括任何激勵性薪酬或基於股權的計劃）條款可能賦予委員會的職責及責任。

V. 首席執行官的職責

首席執行官可就本公司的薪酬及僱員福利計劃及實踐向委員會提出建議，且委員會可考慮該等建議，包括其高級管理人員薪酬計劃、有關首席執行官以外的高級管理人員的激勵性薪酬及基於股權的計劃以及本公司董事薪酬安排。

VI. 對委員會的評估

委員會須至少每年評估其表現。進行審查時，委員會須評估本章程有否妥善解決屬於或應屬於其範圍的事項，並須向董事會建議其認為必要或適當的變動，供其審議。委員會須處理委員會認為與其履行職責相關的所有事項，最少包括以下各項：委員會向董事會所提呈資料及建議的恰當性、合適性及質素，討論或辯論該等資料及建議的方式，以及委員會會議的次數及時長是否足以讓委員會以徹底周全的方式完成工作。

委員會須向董事會呈交報告（可以口頭方式發出），提出其評估結果，包括對本章程的任何建議修改，以及對本公司或董事會政策或程序的任何建議修改。

VII. 調查與研究；外部顧問

委員會可進行或授權調查或研究委員會職責範圍內的事項，並可全權酌情決定保留或獲取薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的意見。委員會應直接負責其聘請的任何薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的任命、薪酬及工作監督，相關費用由本公司承擔。委員會在選擇薪酬顧問、法律顧問或委員會的其他顧問時，必須考慮該人士獨立於管理層的所有相關因素，包括以下各項：

- (a) 僱用薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的人士向本公司提供的其他服務；
- (b) 僱用薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的人士從本公司收到的費用金額，佔僱用薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的人士的總收入的百分比；
- (c) 僱用薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的人士的政策及程序，旨在防止利益衝突；
- (d) 薪酬顧問、法律顧問或其他顧問與委員會成員之間的任何業務或個人關係；
- (e) 薪酬顧問、法律顧問或其他顧問擁有本公司的任何股份；及
- (f) 薪酬顧問、法律顧問、其他顧問或僱用顧問的人士與本公司高級管理人員之間的任何業務或個人關係。

委員會應對向委員會提供建議的任何薪酬顧問、法律顧問或其他顧問進行獨立性評估，但以下人士除外：(1)內部法律顧問；及(2)任何薪酬顧問、法律顧問或其他顧問，其職責僅限於無需根據S-K條例第407(e)(3)(iii)項披露的下列活動，即就任何廣泛的計劃提供諮詢，該計劃在範圍、條款或運作上不歧視並有利於本公司高級管理人員或董事，並普遍適用於所有受薪僱員；或提供並非為本公司定制，或根據並非由薪酬顧問制定的參數定制的資訊，且薪酬顧問不提供有關建議。

本章程概未要求薪酬顧問、法律顧問或其他顧問必須是獨立的，僅要求委員會於選擇薪酬顧問、法律顧問或其他薪酬諮詢師或接受其建議前考慮所列舉的獨立因素。委員會可於考慮上述六個獨立因素後，選擇其首選的任何薪酬顧問、法律顧問或其他薪酬諮詢師（包括非獨立的顧問）或接受其建議。

本章程的任何內容均不應被解釋為：(1)要求委員會執行薪酬顧問、法律顧問或委員會其他顧問的意見或建議，或根據其意見或建議行事；或(2)影響委員會在履行其職責時行使其自身判斷的能力或義務。

* * *

儘管委員會成員負有本章程所載的職責及責任，除非適用法律另有規定，本章程中的任何信息均無意產生或應被解釋為會產生委員會成員的任何責任或義務。

本章程中英文本如有任何不一致，概以英文版本為準。