

广东宏川智慧物流股份有限公司

2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法

广东宏川智慧物流股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动核心经营人才、核心技术人才的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保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，公司拟实施 2024 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司股权激励计划的顺利实施，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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩、能力、态度等进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术/业务人员。不含独立董事、监事，不含单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）行政中心、财务中心、总经理办公室等相关部门负责具体考核工作，负责向薪酬委员会报告工作。

（三）行政中心、财务中心、总经理办公室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。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核指标

本激励计划在 2024 年-2026 年三个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划授予的股票期权的公司层面业绩考核目标如下表所示：

| 业绩考核目标 | | | | |
|---------------------------------|----------------------|----------------------|--------|--------|
| 以 2022 年营业收入为基数，考核各年度营业收入增长率（A） | 考核年度 | 2024 年 | 2025 年 | 2026 年 |
| | 预设最高指标（B） | 40% | 55% | 70% |
| | 预设基础指标（C） | 30% | 45% | 60% |
| 各考核年度营业收入增长率指标完成度（D） | $A \geq B$ | $D=100\%$ | | |
| | $A < B$ 且 $A \geq C$ | $D=A/B \times 100\%$ | | |
| | $A < C$ | $D=0$ | | |
| 各考核年度公司实际可行权比例 | | 当期计划可行权比例×D | | |

注：上述所列营业收入为：1、公司合并报表经审计数据；2、包括宏川智慧及其下属控股子公司的码头储罐收入、化工仓库收入、物流链服务净收入、智慧客服收入及货物监管费、代理报关费等其他收入。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公

司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

（二）个人层面绩效考核

激励对象个人层面的考核根据公司内部相关评价制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“优良”、“良好”、“合格”、“待改进”、“不合格”五个等级，分别对应行权系数区间如下表所示：

| 评价结果 | 优良 | 良好 | 合格 | 待改进 | 不合格 |
|-----------|----------|---------|---------|---------|-----|
| 个人行权系数（Z） | 90%-100% | 70%-89% | 50%-69% | 20%-49% | 0% |

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人各期实际行权数量=各期可行权额度×各考核年度营业收入增长率指标完成度（D）×个人行权系数（Z）

激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

第六条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度。公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

第七条 考核程序

公司行政中心、财务中心、总经理办公室等相关部门在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与行政中心、财务中心、总经理办公室等相关部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 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。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，行政中心、财务中心、总经理办公室等相关部门应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司薪酬委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会下设的薪酬委员会负责制订及修订，并由董事会负责解释。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

广东宏川智慧物流股份有限公司

董事会

二〇二四年三月十九日