

# 广东宏川智慧物流股份有限公司

## 2025 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 2025 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）人力资源中心、财务中心、总裁办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）人力资源中心、财务中心、总裁办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 2025 年-2027 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：

（一）营业收入考核指标

业绩考核目标				
以 2024 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	2025 年	2026 年	2027 年
	预设最高指标（B）	35%	50%	60%
	预设基础指标（C）	30%	45%	55%
各考核年度营业收入增长率指标完成度（D1）	$A \geq B$	D1=100%		
	$A < B$ 且 $A \geq C$	D1=A/B*100%		
	$A < C$	D1=0		
各考核年度公司实际可行权比例	当期计划可行权比例×D1			

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、仓配一体等其他收入。下同。

## （二）净利润考核指标

业绩考核目标				
以 2024 年合并报表净利润为基数，考核各年度净利润增长率 (A)	考核年度	2025 年	2026 年	2027 年
	预设最高指标 (B)	50%	60%	70%
	预设基础指标 (C)	45%	55%	65%
各考核年度净利润增长率指标完成度 (D2)	$A \geq B$	$D2=100\%$		
	$A < B$ 且 $A \geq C$	$D2=A/B \times 100\%$		
	$A < C$	$D2=0$		
各考核年度公司实际可行权比例	当期计划可行权比例 $\times$ D2			

注：上述所列净利润为：1、公司合并报表经审计数据；2、合并范围内归属于上市公司股东的净利润。下同。

各考核年度公司实际可行权比例为 D1、D2 中较高者。

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%-19%

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  $\times$  各考核年度营业收入增长率指标完成度 (D1、D2 中较高值)  $\times$  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 2025-2027 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

公司人力资源中心、财务中心、总裁办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，可与人力资源中心、财务中心、总裁办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，人力资源中心、财务中心、总裁办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

二〇二五年七月二十四日