

广东原尚物流股份有限公司

2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证广东原尚物流股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年股票期权与限制性股票激励计划的顺利进行和有效实施，不断完善法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系和激励约束机制，激励公司（含分、子公司）的董事、高级管理人员及核心技术/业务人员诚信勤勉地开展工作，促进公司经营业绩持续稳步提升，确保长期发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司内外部实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

不断完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利有效实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司长期发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核、评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，与激励对象工作业绩、工作能力和贡献紧密结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括在公司（含分、子公司）的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术/业务人员。

四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- （二）公司人力资源部门在董事会薪酬与考核委员会指导下负责具体考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。
- （三）公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考核评价指标及标准

（一）股票期权的行权条件

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为行权条件。各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标	业绩触发值
	公司层面行权比例【100%】	公司层面行权比例【70%】
第一个行权期	公司需满足下列条件： 以 2025 年业绩为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 10%。	公司需满足下列条件： 以 2025 年业绩为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 7%。
第二个行权期	公司需满足下列任一条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 20%； 2、2027 年净利润为正值。	公司需满足下列任一条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 15%； 2、以 2025 年业绩为基数，2027 年净利润减亏比例不低于 70%。

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

2、“减亏”比例=（考核年度的净利润-2025年度的净利润）÷|2025年度的净利润|×100%。

3、上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本期激励计划规定的比例行权。如公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部由公司注销，不得递延至下一年度。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象的绩效考核按照公司现行制度组织实施，激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个等级。各行权期内，公司依据激励对象相应的绩效考核结果，确认当期个人层面可行权比例，具体如下：

考核结果等级	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%	80%	60%	0%

激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例×个人层面行权比例。

（二）限制性股票的解除限售条件

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个

会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为解除限售条件。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标	业绩触发值
	公司层面解除限售比例【100%】	公司层面解除限售比例【70%】
第一个解除限售期	公司需满足下列条件： 以 2025 年业绩为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 10%。	公司需满足下列条件： 以 2025 年业绩为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 7%。
第二个解除限售期	公司需满足下列任一条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 20%； 2、2027 年净利润为正值。	公司需满足下列任一条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 15%； 2、以 2025 年业绩为基数，2027 年净利润减亏比例不低于 70%。

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

2、“减亏”比例=（考核年度的净利润-2025年度的净利润）÷|2025年度的净利润|×100%。

3、上述限制性股票可解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司以授予价格加上同期银行存款利息之和进行回购注销，不得递延至下期解除限售。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象的绩效考核按照公司现行制度组织实施，激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个等级。各解除限售期内，公司依据激励对象相应的绩效考核结果，确认当期个人层面可解除限售比例，具体如下：

考核结果等级	A	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%	80%	60%	0%

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象当年不得解除限售的限制性股票，由公司以授予价格加上同期银行存款利息之和进行回购注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

授予的股票期权与限制性股票考核年度分别为 2026、2027 年度。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部门在董事会薪酬与考核委员会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董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否达到行权/解锁条件并确定相应行权/解锁比例。公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果反馈

1、考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部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、如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售/股票期权行权的依据。

九、考核结果的管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。人力资源部须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

（三）为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（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、本次激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划的规定执行。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、本次激励计划执行。

（三）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

广东原尚物流股份有限公司董事会

2026 年 9 月 18 日