

探路者控股集团股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

探路者控股集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

第一条 考核目的

进一步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进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效及公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、管理人员及核心技术（业务）人员。

所有激励对象必须在本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

第四条 考核机构

（一）董事会提名与薪酬考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会提名与薪酬考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部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）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

第五条 考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的解除限售考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	营业收入（亿元）		净利润（亿元）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个解除限售期	2026 年度	22.00	19.80	1.70	1.53
第二个解除限售期	2027 年度	25.00	22.50	2.50	2.25
第三个解除限售期	2028 年度	30.00	27.00	3.00	2.70

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例（X）
营业收入（A）、净利润（B）	$A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$ 或 $B_n \leq B < B_m$	取 $A/A_m * 100\%$ 和 $B/B_m * 100\%$ 的孰高值
	$A < A_n$ 且 $B < B_n$	0%

注 1：上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除所有股权激励计划及/或员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用；

注 2：上述“营业收入”指标以会计师事务所经审计的合并报表所载数据为准。

（二）个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售的股份数量。激励对象的绩效考核结果划

分 A、B、C 三档，对应的绩效系数如下：

考核结果	绩效 A	绩效 B	绩效 C
个人层面解除限售比例（Y）	100%	80%	0%

如果公司达到当年公司层面业绩考核触发值，则激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，公司将按照本激励计划的规定由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

第六条 考核年度与次数

本激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部在董事会提名与薪酬考核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董事会提名与薪酬考核委员会。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会提名与薪酬考核委员会申诉，董事会提名与薪酬考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

1、董事会提名与薪酬考核委员会工作小组应保留绩效考核所有考核记录，

记录保存期 10 年。

2、绩效记录上须经考核对象签字确认。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自 2026 年限制性股票激励计划生效后实施。

探路者控股集团股份有限公司

董 事 会

2026 年 2 月 13 日