

# 实朴检测技术（上海）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

实朴检测技术（上海）股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，建立健全公司长效激励约束机制、形成良好均衡的价值分配体系、吸引留住优秀人才，充分调动公司核心骨干员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司业绩稳步持续提升，确保远期发展战略及经营目标的实现，公司拟实施2026年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，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》、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司限制性股票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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

### 二、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情况进行评价，以实现限制性股票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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，本激励计划的激励对象为在公司（含子公司）任职技术骨干或业务骨干。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签订劳动合同或聘任合同。

本激励计划的激励对象不包含独立董事，单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

### 四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对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，对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(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) 公司董事会负责考核结果的最终审核。

## 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的考核年度为2026年至2028年度，共三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象对应年度获授的第一类限制性股票解除限售条件之一，以及对应年度获授的第二类限制性股票归属条件之一。

本激励计划首次授予部分以2025年相应指标为基数，各年度公司层面业绩考核目标安排如下表所示：

解除限售安排、 归属安排	业绩考核目标	
	考核年度	考核目标
第一个 解除限售期、 归属期	2026年	公司需满足下列两个条件之一： 1、公司2026年营业收入增长率不低于50%； 2、公司2026年净利润增长率不低于140%。
第二个 解除限售期、 归属期	2027年	公司需满足下列两个条件之一： 1、公司2027年营业收入增长率不低于100%； 2、公司2027年净利润增长率不低于240%。
第三个 解除限售期、 归属期	2028年	公司需满足下列两个条件之一： 1、公司2028年营业收入增长率不低于150%； 2、公司2028年净利润增长率不低于390%。

注：1、上述“净利润”指标指经审计的归属于上市公司股东的净利润，且剔除本次激励计划及有效期内其他激励计划及员工持股计划股份支付费用影响的数值为计算依据，下同。

2、上述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，下同。

若本激励计划预留授予部分的授予日早于公司2026年三季度报告披露日的，考核年度为2026年至2028年度，共三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象对应年度获授的第一类限制性股票解除限售条件之一，以及对应年度获授的第二类限制性股票归属条件之一。

该情形下，本激励计划预留授予部分以2025年相应指标为基数，各年度公司层面业绩考核目标安排如下表所示：

解除限售安排、归属安排	业绩考核目标	
	考核年度	考核目标
第一个解除限售期、归属期	2026年	公司需满足下列两个条件之一： 1、公司2026年营业收入增长率不低于50%； 2、公司2026年净利润增长率不低于140%。
第二个解除限售期、归属期	2027年	公司需满足下列两个条件之一： 1、公司2027年营业收入增长率不低于100%； 2、公司2027年净利润增长率不低于240%。
第三个解除限售期、归属期	2028年	公司需满足下列两个条件之一： 1、公司2028年营业收入增长率不低于150%； 2、公司2028年净利润增长率不低于390%。

若本激励计划预留授予部分的授予日晚于公司2026年三季度报告披露日(含当日)的,考核年度为2027年至2029年度,共三个会计年度,分年度对公司财务业绩指标进行考核,每个会计年度考核一次,以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象对应年度获授的第一类限制性股票解除限售条件之一,以及对应年度获授的第二类限制性股票归属条件之一。

该情形下,本激励计划预留授予部分以2025年相应指标为基数,各年度公司层面业绩考核目标安排如下表所示:

解除限售安排、归属安排	业绩考核目标	
	考核年度	考核目标
第一个解除限售期、归属期	2027年	公司需满足下列两个条件之一： 1、公司2027年营业收入增长率不低于100%； 2、公司2027年净利润增长率不低于240%。
第二个解除限售期、归属期	2028年	公司需满足下列两个条件之一： 1、公司2028年营业收入增长率不低于150%； 2、公司2028年净利润增长率不低于390%。
第三个解除限售期、归属期	2029年	公司需满足下列两个条件之一： 1、公司2029年营业收入增长率不低于180%； 2、公司2029年净利润增长率不低于430%。

## (二) 满足激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司现行的绩效考核相关制度实施,依据激励对象的考核结果确定各解除限售期、归属期其实际的个人层面第一类限制性股票的解除限售比例、第二类限制性股票的归属比例。

激励对象个人层面考核评价结果分为O、E、M、I、U五个考核等级,届时根据以下考核评级表中对应的个人绩效考核系数确定激励对象当年实际可解锁的权益数量:

考核结果	O	E	M	I	U
个人绩效考核系数(P)	100%	100%	80%	0	0

首次授予部分各解除限售期、归属期使用的激励对象个人层面绩效考核所属年度见下表：

解除限售安排、归属安排	个人层面绩效考核所属年度
第一个解除限售期、归属期	2026年
第二个解除限售期、归属期	2027年
第三个解除限售期、归属期	2028年

预留部分各解除限售期使用的激励对象个人层面绩效考核所属年度见下表：

解除限售安排、归属安排	个人层面绩效考核所属年度	
	情形一：预留授予部分的授予日早于公司2026年三季度报告披露日	情形二：预留授予部分的授予日晚于公司2026年三季度报告披露日（含当日）
第一个解除限售期、归属期	2026年	2027年
第二个解除限售期、归属期	2027年	2028年
第三个解除限售期、归属期	2028年	2029年

在公司和激励对象满足前述（一）至（四）项条件的情况下，激励对象个人当年实际解除限售、归属的限制性股票数量=个人当年计划解除限售、归属的数量×个人绩效考核系数（P）。

激励对象当期计划解除限售的第一类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，由公司回购注销，不可递延至下一年度，回购价格为授予价格加算银行同期存款利息。激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

本激励计划具体考核内容依据公司为本激励计划制定的《实朴检测技术（上海）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》（以下简称“《考核管理办法》”）执行。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会审议确认，可决定对本激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的第一类限制性股票予以回购注销、对尚未归属的某一批次/多个批次的第二类限制性股票取消归属，或终止本激励计划。

## 六、考核期间与次数

本激励计划首次授予部分的考核年度为2026年至2028年度，共三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次。

若本激励计划预留授予部分的授予日早于公司2026年三季度报告披露日的，考核年度为2026年至2028年度，共三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进

行考核，每个会计年度考核一次。若本激励计划预留授予部分的授予日晚于公司2026年三季度报告披露日(含当日)的，考核年度为2027年至2029年度，共三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与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薪酬与考核委员会。

## 八、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，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。

如果被考核对象对自己考核结果有异议的，可在收到考核结果后的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薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在5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.考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

2.为保证绩效激励记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3.绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限三年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部负责统一销毁。

## 九、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。

实朴检测技术（上海）有限公司董事会

2026年6月11日