

联检（江苏）科技股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

联检（江苏）科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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，按照激励与约束对等的原则，公司制订了《联检（江苏）科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，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、规范性文件和《联检（江苏）科技股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，公司制定了《联检（江苏）科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

第一条 考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励约束机制，加强公司本次激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

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，以实现本次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

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象（含预留），包括在本公司（含子公司、控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中高层管理

人员及核心技术（业务）骨干。所有激励对象必须在公司授予权益时以及本次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 考核机构及执行机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织激励对象的考核工作。

（二）公司证券部、人力资源部、财务部组成考核小组负责具体考核工作，由人力资源部代表考核小组负责向薪酬与考核委员会的报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部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，由公司内部审计部监督。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及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 绩效考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本次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，首次授予的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 5%或 2026 年净利润不低于 4,650 万元。
第二个行权期	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 10%或 2027 年净利润不低于 5,110 万元。
第三个行权期	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 15%或 2028 年净利润不低于 5,580 万元。

注：①上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表所载的营业收入；

②上述“净利润”指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计划和员工持股计划（若有）所涉股份支付费用后的数值作为计算依据。

若预留的股票期权于公司2026年第三季度报告披露之前（含披露日）授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留的股票期权于公司2026年第三季度报告披露之后（不含披露日）授予，则各年度业绩考核目标如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 10%或 2027 年净利润不低于 5,110 万元。
第二个行权期	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 15%或 2028 年净利润不低于 5,580 万元。

注：①上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表所载的营业收入；

②上述“净利润”指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计划和员工持股计划（若有）所涉股份支付费用后的数值作为计算依据。

股票期权行权条件达成，则激励对象可按照本次激励计划的规定行权，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核条件的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

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。公司根据激励对象是否承担经营业绩考核职责，将其分为 A 类、B 类激励对象并分别适用不同的个人考核要求。其中，A 类激励对象依据自身承担的经营业绩目标完成情况 & 考核年度个人绩效考核结果，核定个人层面行权比例；B 类激励对象仅依据考核年度个人绩效考核结果，核定个人层面行权比例。个人层面考核年度与公司层面考核年度保持一致。

针对 A 类激励对象，个人年度绩效考核评分不低于 80 分的，其个人层面行权比例系数根据经营业绩目标基准值（M）的实际完成率（R）确定，具体标准如下：

个人经营业绩目标完成率（R）	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 80\%$	$R < 80\%$
个人层面行权比例系数	1.0	$0.5 + 2.5 \times (R - 80\%)$	0

注：个人经营业绩目标完成率（R）=个人经营业绩实际完成值÷个人经营业绩目标基准值×100%

若个人当年度绩效考核评分低于 80 分，则激励对象当期对应行权份额不得行权，由公司予以注销，且不可递延至下一年度行权。

针对 B 类激励对象，其个人层面行权比例系数按下表确定：

个人绩效考核结果 (S)	S=100 分	100 分>S≥80 分	S<80 分
个人层面行权比例系数	1.0	0.5+0.025×(S-80)	0

综上，在满足公司层面业绩考核要求的情况下，激励对象当期实际可行权额度=个人当期计划行权的股票期权数量×个人层面对应的行权比例系数。计算结果按 100 股为整数倍向下取整确定最终可行权数量。激励对象因公司层面或个人层面考核原因当期未能行权、未能足额行权的股票期权份额，均不得递延行权，由公司统一注销。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，在本次激励计划对应的考核期内，其个人所获股票期权的行权，除满足上述行权条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

第六条 考核程序

公司考核小组在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，人力资源部需妥善保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

本次激励计划首次授予的考核期间为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

本次激励计划预留部分股票期权若在 2026 年第三季度报告披露之前（含披露日）授出，则预留授予部分的考核期间与首次授予部分相同；若预留部分的股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之后（不含披露日）授出，则预留授予部分的考核期间为 2027 年-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

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，可与人力资源部沟通解决。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）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部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，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存5年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬与考核委员会有权销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订，董事会可根据方案实际执行情况对本办法进行修订。

（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后并自本次激励计划生效后实施。

联检（江苏）科技股份有限公司董事会

2026年5月13日