

杰克缝纫机股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证杰克缝纫机股份有限公司（以下简称“公司”）2018年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的核心骨干人员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，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司核心员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司任职的公司经营管理人员进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司股权激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

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。

四、考核机构

1、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。

2、公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门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。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	公司业绩考核目标（目标1）	解除限售比例
第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 相比2017年，2018年净利润增长率不低于45%； 相比2017年，2018年销售收入增长率不低于47%。	40%
第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 相比2017年，2019年净利润增长率不低于110%； 相比2017年，2019年销售收入增长率不低于98%。	30%
第三个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 相比2017年，2020年净利润增长率不低于205%； 相比2017年，2020年销售收入增长率不低于168%。	30%

解除限售期	公司业绩考核目标（目标2）	解除限售比例
第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 相比2017年，2018年净利润增长率不低于45%； 相比2017年，2018年销售收入增长率不低于47%。	40%
第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 相比2017年，2019年净利润增长率不低于81%； 相比2017年，2019年销售收入增长率不低于76%。	23%
第三个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 相比2017年，2020年净利润增长率不低于136%； 相比2017年，2020年销售收入增长率不低于121%。	22%

注：（1）上述“净利润”指标均指归属于上市公司股东的净利润，并剔除本激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

（2）达成业绩考核目标 1 后，激励对象各期解除限售比例分别为 40%、30%、30%；达成业绩考核目标 2 后，激励对象各期解除限售比例分别为 40%、23%、22%，第二个、第三个解除限售期激励对象对应考核当年目标 1 与目标 2 解除限售比例之差的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和。

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，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和。

2、个人层面绩效考核

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，个人层面解除限售比例按下表考核结果确定：

个人层面上一年度考核结果	A	B+	B	C	D
个人层面解除限售系数	1	1	0.9	0.7	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年可解除限售额度×个人层面解除限售系数。

激励对象因个人绩效考核原因不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和。

公司股票因市场行情等因素发生变化，未解除限售的限制性股票难以达到激励目的的，经董事会审议批准，可决定对本激励计划的一期或多期限限制性股票不予解除限售，按照授予价格加上银行同期定期存款利息之和对不予解除限售的限制性股票回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前的一个公司内部考核周期。

2、考核次数

限制性股票激励计划解除限售期间每年度考核一次。

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、考核结果反馈

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，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

九、考核结果的管理

1、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。

2、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。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

3、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

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

杰克缝纫机股份有限公司董事会

2018 年 11 月 4 日