

杰克科技股份有限公司

2022 年股票期权与限制性股票激励计划

实施考核管理办法

杰克科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现。按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施 2022 年股票期权与限制性股票激励计划。

为保证公司 2022 年股票期权与限制性股票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》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》、《公司 2022 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）的相关规定，特制定《公司 2022 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司激励约束机制，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

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进行评价，以实现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。

三、考核范围

本办法适用于公司本次激励计划所确定的所有激励对象，包括董事、高级管理人员、核心管理人员和专业人才。

四、考核机构

- （一）董事会提名与薪酬委员会负责领导、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。

五、考核指标及标准

(一)公司层面业绩考核要求

1、本激励计划的股票期权行权考核年度为 2022 年、2023 年、2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予股票期权及预留部分股票期权各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

单位：亿元

考核档位	公司层面考核行权比例	考核目标	第一个行权期	第二个行权期	第三个行权期
考核目标 A	100%	满足下列两个条件之一：			
		累计营业收入不低于	81.00	190.35	337.97
		累计净利润不低于	8.50	19.98	35.48
考核目标 B	60%	满足下列两个条件之一：			
		累计营业收入不低于	69.00	148.35	239.60
		累计净利润不低于	6.90	14.84	23.96

注：上述“累计营业收入”是指第一个行权期考核 2022 年度营业收入，第二个行权期考核 2022 年度与 2023 年度营业收入之和，第三个行权期考核 2022 年度、2023 年度及 2024 年度营业收入之和，且“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

上述“累计净利润”是指第一个行权期考核 2022 年度净利润，第二个行权期考核 2022 年度与 2023 年度净利润之和，第三个行权期考核 2022 年度、2023 年度及 2024 年度净利润之和，且“净利润”指标均指归属于上市公司股东的净利润，并且本次考核的净利润需剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若各行权期内公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件，所有激励对象当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、本激励计划授予（含首次授予和预留授予）的限制性股票解除限售考核年度为 2022 年、2023 年、2024 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：

单位：亿元

考核档位	公司层面考核解除限售比例	考核目标	第一个解除限售期	第二个解除限售期	第三个解除限售期
考核目标 A	100%	满足下列两个条件之一：			
		累计营业收入不低于	81.00	190.35	337.97
		累计净利润不低于	8.50	19.98	35.48
考核目标 B	60%	满足下列两个条件之一：			
		累计营业收入不低于	69.00	148.35	239.60
		累计净利润不低于	6.90	14.84	23.96

注：上述“累计营业收入”是指第一个解除限售期考核 2022 年度营业收入，第二个解除限售期考核 2022 年度与 2023 年度营业收入之和，第三个解除限售期考核 2022 年度、2023 年度及 2024 年度营业收入之和，且“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

上述“累计净利润”是指第一个解除限售期考核 2022 年度净利润，第二个解除限售期考核 2022 年度与 2023 年度净利润之和，第三个解除限售期考核 2022 年度、2023 年度及 2024 年度净利润之和，且“净利润”指标均指归属于上市公司股东的净利润，并且本次考核的净利润需剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

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，个人层面可行权比例和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
个人层面可行权/解除限售系数	1	1	0.8	0.6	0

公司层面业绩考核指标达成后，激励对象个人当年实际行权/解除限售额度=个人当年可行权/计划解除限售的额度×公司层面考核可行权/解除限售比例×个人层面可行权/解除限售系数。

激励对象因公司业绩考核或个人绩效考核不达标等原因不能行权或不能完全行权的股票期权，由公司进行注销；不能解除限售或不能完全解除限售的限制性

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。

六、考核期间与次数

激励计划授予的股票期权和限制性股票考核年度为 2022 年、2023 年和 2024 年三个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会提名与薪酬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，提名与薪酬委员会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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向提名与薪酬委员会申诉，提名与薪酬委员会需在 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

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经提名与薪酬委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自激励计划生效后实施。

杰克科技股份有限公司董事会

2022 年 1 月 21 日