

杰克科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

杰克科技股份有限公司（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，充分调动公司员工的积极性，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，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”）。

为保证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、规章和规范性文件，以及《公司章程》、公司股权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。

一、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。

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

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象。

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

本次激励计划考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

首次授予的限制性股票解除限售业绩条件如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予第一个解除限售期	公司需满足下列条件之一： 1) 以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 12.34%； 2) 2026 年经营活动产生的现金流量净额不低于 11.50 亿元； 3) 2026 年净利润率不低于 13.10%。
首次授予第二个解除限售期	公司需满足下列条件之一： 1) 以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 24.49%； 2) 2027 年经营活动产生的现金流量净额不低于 12.50 亿元； 3) 2027 年净利润率不低于 13.20%。
首次授予第三个解除限售期	公司需满足下列条件之一： 1) 以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 39.67%； 2) 2028 年经营活动产生的现金流量净额不低于 14.00 亿元； 3) 2028 年净利润率不低于 13.30%。

注：1、“营业收入增长率”“经营活动产生的现金流量净额”“净利润率”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述“净利润”指公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的净利润，且考核期内以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。

若预留部分在公司 2026 年度三季度报披露前授予，则预留授予限制性股票业绩考核与首次授予限制性股票业绩考核一致；若预留部分在公司 2026 年度三季度报披露后授予，则预留授予限制性股票的业绩考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，业绩考核目标具体如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
-------	--------

预留授予第一个解除限售期	<p>公司需满足下列条件之一：</p> <p>1) 以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 24.49%；</p> <p>2) 2027 年经营活动产生的现金流量净额不低于 12.50 亿元；</p> <p>3) 2027 年净利润率不低于 13.20%。</p>
预留授予第二个解除限售期	<p>公司需满足下列条件之一：</p> <p>1) 以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 39.67%；</p> <p>2) 2028 年经营活动产生的现金流量净额不低于 14.00 亿元；</p> <p>3) 2028 年净利润率不低于 13.30%。</p>

注：1、“营业收入增长率”“经营活动产生的现金流量净额”“净利润率”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述“净利润”指公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的净利润，且考核期内以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。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若因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
个人层面解除限售比例	1	0.8	0.6	0

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面解除限售比例。

激励对象因公司业绩考核或个人绩效考核等原因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

- 1、考核期间：激励对象申请限制性股票解除限售的前一会计年度。
- 2、考核次数：本次激励计划实施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）本办法由董事会提名与薪酬委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（二）本办法自股东会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

杰克科技股份有限公司董事会

2026年4月25日