

杰创智能科技股份有限公司

2025年股票期权激励计划考核管理办法

杰创智能科技股份有限公司（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，充分调动公司管理团队和业务骨干的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，公司制定了《杰创智能科技股份有限公司2025年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》、本激励计划的有关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

制订本办法的目的是加强激励计划执行的计划性，促进考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现激励计划的各项业绩指标，最大程度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，以实现本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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含分公司及控股子公司，下同）任职的公司核心骨干人员，不包括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）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门负责具体考核工作，并向董事会薪酬与考核委员会报告工作。

（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）公司董事会薪酬与考核委员会负责考核结果的审核。

五、考核指标及要求

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划设置公司层面业绩考核，首次及预留授予的股票期权行权对应的考核年度为2026年、2027年及2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体如下：

行权安排	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2026 年	1、营业收入增幅（A）：以 2024 年营业收入为基数，增长幅度不低于 20%(An)； 2、净利润增幅（B）：以草案公告最近一期经审计净利润为正的年度净利润为基数，净利润增长幅度不低于 30%(Bn)。
第二个行权期	2027 年	1、营业收入增幅（A）：以 2024 年营业收入为基数，增长幅度不低于 30%(An)； 2、净利润增幅（B）：以草案公告最近一期经审计净利润为正的年度净利润为基数，净利润增长幅度不低于 40%(Bn)。
第三个行权期	2028 年	1、营业收入增幅（A）：以 2024 年营业收入为基数，增长幅度不低于 40%(An)； 2、净利润增幅（B）：以草案公告最近一期经审计净利润为正的年度净利润为基数，净利润增长幅度不低于 50%(Bn)。

业绩考核指标	业绩完成度	对应系数
营业收入增幅（A）	$A \geq A_n$	$X_1=100\%$

	$0 < A < A_n$	$X_1 = (A/A_n) * 100\%$
	$A \leq 0$	$X_1 = 0\%$
净利润增幅 (B)	$B \geq B_n$	$X_2 = 100\%$
	$0 < B < B_n$	$X_2 = (B/B_n) * 100\%$
	$B \leq 0$	$X_2 = 0\%$
公司层面解锁比例 (X)	$X = \text{MAX} (X_1, X_2)$ ，即 X_1 和 X_2 值孰高	

注1：上述“营业收入”指经审计的公司合并报表的上市公司营业收入；

注2：上述“净利润”指标计算以经审计的归属于上市公司股东的净利润。

在本激励计划实施期间，若公司发生重大资产并购等导致考核当期的营业收入、净利润发生重大变化的行为，则计算考核条件时应剔除相关行为产生的影响。

注3：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划预留部分股票期权于 2026 年第三季度报告披露前授予，则各年度业绩考核目标同首次授予股票期权的安排一致；若预留部分股票期权于 2026 年第三季度报告披露后授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2027 年	1、营业收入增幅 (A)：以 2024 年营业收入为基数，增长幅度不低于 30%(A _n)； 2、净利润增幅 (B)：以草案公告最近一期经审计净利润为正的年度净利润为基数，净利润增长幅度不低于 40%(B _n)。
第二个行权期	2028 年	1、营业收入增幅 (A)：以 2024 年营业收入为基数，增长幅度不低于 40%(A _n)； 2、净利润增幅 (B)：以草案公告最近一期经审计净利润为正的年度净利润为基数，净利润增长幅度不低于 50%(B _n)。

业绩考核指标	业绩完成度	对应系数
营业收入增幅 (A)	$A \geq A_n$	$X_1 = 100\%$

	$0 < A < A_n$	$X_1 = (A/A_n) * 100\%$
	$A \leq 0$	$X_1 = 0\%$
净利润增幅 (B)	$B \geq B_n$	$X_2 = 100\%$
	$0 < B < B_n$	$X_2 = (B/B_n) * 100\%$
	$B \leq 0$	$X_2 = 0\%$
公司层面解锁比例 (X)	$X = \text{MAX} (X_1, X_2)$ ，即 X_1 和 X_2 值孰高	

若各行权期对应考核年度公司业绩水平未达到上述业绩考核目标，则所有激励对象已获授的该考核年度对应批次的股票期权均不得行权，激励对象未能行权/未能完全行权的相关权益不得递延至下一期行权，由公司注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

本激励计划设置个人层面绩效考核，按公司有关制度实施。首次及预留授予的股票期权行权对应的考核年度为 2026 年、2027 年、2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。各行权期内，公司依据激励对象于相应考核年度的个人绩效考核结果，个人绩效考核结果划分为 S、A、B、C、D 五个等级，确认当期个人层面可行权比例，具体如下：

个人绩效考核结果	S	A	B	C	D
个人层面可行权比例	100%			60%	0%

激励对象个人当期实际可行权的股票期权数量=公司层面的行权比例×个人当期计划可行权数量×个人层面行权比例。

激励对象当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

(三) 考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划的考核体系包括公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，符合《管理办法》等有关规定。

本激励计划设置公司层面业绩考核，以营业收入或净利润作为考核指标，能够反映企业的经营效益和盈利能力，是企业未来增长潜力与发展水平的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。因此营业收入或净利润作为考核指标和公司目前的经营目标更为契合。

上述指标的设定综合考虑公司的宏观经济环境、行业的发展状况、市场竞争情况、历史业绩及未来发展战略规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除设置公司层面业绩考核之外，为进一步提高激励与约束性，本激励计划设置个人层面绩效考核，与激励对象的工作绩效表现相挂钩，能够对激励对象的工作绩效表现做出较为准确、全面的评价。公司根据激励对象的个人绩效考核结果，确定激励对象获授的股票期权是否达到行权条件。

综上，本激励计划的考核体系科学、合理，具有全面性、综合性和可操作性，能够充分调动激励对象的工作积极性和创造性，为公司发展战略和经营目标的实现提供坚实保障。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

本激励计划公司层面考核年度为2026-2028年，个人绩效考核年度为激励对象申请股票期权行权的前一会计年度。

(二) 考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

七、考核程序

(一) 公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合当期的公司业绩考核指标。

(二) 公司人力资源部等相关部门在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。

（三）薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，薪酬与考核委员会在确定被激励对象的行权资格及数量过程中，关联董事应予以回避。

（四）董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可行权的股票数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈、申诉及应用

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的考核结果有异议，可与公司人力资源部沟通解决如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的5个工作日内，向薪酬与考核委员会提出书面申诉，薪酬与考核委员会应在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

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，考核记录作为保密资料归档保存。

2、考核记录保存期5年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，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、本激励计划执行。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。

（三）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

杰创智能科技股份有限公司董事会

2025年11月7日