

郑州捷安高科股份有限公司

2022 年第二期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

郑州捷安高科股份有限公司（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，充分调动公司管理人员与核心人员的积极性和创造性，使其更勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司战略规划和经营目标的实现，公司拟实施 2022 年第二期限限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

一、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。

二、考核对象

本办法适用于参与公司 2022 年第二期限限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司核心骨干及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员。

三、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对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薪酬与考核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）公司董事会负责考核结果的最终审核。

四、考核程序

（一）激励对象设定个人绩效计划，经人力资源部审核后，报薪酬与考核委员会备案。

（二）根据公司实际情况的变化和工作的需要，调整制定的年度工作目标计划时须经人力资源部审核后在薪酬与考核委员会备案。

（三）人力资源部负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，年终考核成绩保存。人力资源部对考核数据统一汇总并形成最终结果。

(四) 人力资源部负责对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2022 年至 2024 年三个会计年度，均以 2021 年度营业收入、净利润为计算基数，每个会计年度对考核年度的营业收入、净利润增长率进行考核，根据上述指标的完成程度核算是否归属。

归属期	考核年度	考核指标增长率
第一个归属期	2022 年	营业收入或净利润相对 2021 年增长 20%
第二个归属期	2023 年	营业收入或净利润相对 2021 年增长 31%
第三个归属期	2024 年	营业收入或净利润相对 2021 年增长 43%

归属比例：

考核指标	公司层面归属比例 (X)	
营业收入增长率 或净利润增长率	任一考核指标达成目标	X=100%
	两个考核指标均未达成目标	X=0%

注：1、上述“营业收入”指经审计的公司合并报表所载数据为计算依据，下同；

2、上述“净利润”指经审计的公司合并报表归属于公司股东的净利润。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未完成上述业绩考核目标值，所有激励对象考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

(二) 板块层面考核要求

每个归属期内对人员所属板块设立目标值，进行考核，板块目标的完成率即为该板块的归属比率，该归属比率的上限为 100%。

业绩考核指标	完成度情况	团队层面对应归属比例 (Y)
板块业绩目标完成率 (A=板块业绩实现值/对应年度考核目标值%)	A ≥ 100%	Y=100%
	A < 100%	Y=A

各期可归属数量=各期公司层面可归属额度 (X) × 板块层面可归属比例 (Y)

(三) 个人层面绩效考核要求

激励对象需要先进行个人所属业务板块考核，以板块目标完成率确定板块归属比例，再对个人层面进行绩效考核，按照公司内部绩效管理相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B+、B、C、D 五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量。

考核评级	A、B+	B	C	D
个人层面归属比例	100%	90%	50%	0%

激励对象当期最终归属比例，受公司、板块及个人绩效考核结果影响，具体以公司与激励对象签署的《限制性股票授予协议》或公司相关规定为准。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划业绩考核对应的会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2022-2024 三个会计年度，公司层面的业绩考核、板块层面的目标考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核结果管理

（一）考核成绩的反馈

被考核的激励对象有权了解自己的考核成绩，考核机构应在考核结束后五个工作日内向激励对象通知考核成绩。

（二）考核结果的申诉

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，向人力资源部申诉，沟通解决。

（三）考核结果归档

- 1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存；
- 2、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，须考核记录员签字；
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一处理或销毁。

八、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2022 年第二期限限制性股票激励

计划生效后实施。

郑州捷安高科股份有限公司

董事会

2022年9月30日