

# 上海洗霸科技股份有限公司

## 2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

上海洗霸科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司的长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司及控股子公司董事、高级管理人员，核心管理人员、技术骨干、项目骨干人员的积极性，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，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施 2021 年股票期权激励计划（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《上海洗霸科技股份有限公司章程》、本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，保证本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，为公司及控股子公司董事、高级管理人员，核心管理人员、技术骨干、项目骨干和董事会认为的其他需要激励的人员，不包括独立董事、监事和单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须是与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同的人员。

### 四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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、财务部组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会负责并向薪酬与考核委员会报告相关工作。

(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

本激励计划授予的股票期权行权期的相应考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。

本激励计划授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以2020年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于15%； (2) 以2020年归母净利润为基数，2021年归母净利润增长率不低于15%。
第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于50%； (2) 以2020年归母净利润为基数，2022年归母净利润增长率不低于50%。
第三个行权期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于100%； (2) 以2020年归母净利润为基数，2023年归母净利润增长率不低于100%。

以上归母净利润指未扣除激励成本前归属于上市公司股东的净利润。

(二) 个人层面绩效考核要求

公司	考核对象所属部门	考核方式1	考核方式2	级别
母公司	支撑部门	本部门量化指标 (创收或节支)	个人绩效	A、B、C、D四级
	事业部门	业务量化指标 (营收增长率)	个人绩效	A、B、C、D四级
控股公司		本公司量化指标 (营收、净利)	个人绩效	A、B、C、D四级

激励对象个人层面的考核，按照公司（及控股子公司）绩效考核的相关制度组织实施。

根据激励对象实际考评得分，依照下表确定“A、B、C、D”四个等级，并对应不同的行权比例：

得分	≥90分	≥70分	≥60分	<60分
定级	A	B	C	D
行权比例	100%	80%	60%	0

激励对象个人当年实际可行权数量=个人层面可行权比例×个人当年计划项下可行权数量。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象获授的股票期权按照本激励计划规定的比例行权，激励对象考核当年不能行权的部分由公司统一注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

本激励计划的考核年度为激励对象每期股票期权开始行权的前一会计年度。

### 2、考核次数

每个考核年度考核一次。

## 七、考核程序

（一）公司人力资源部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薪酬与考核委员会。

（二）薪酬与考核委员会审核激励对象的考核报告。

（三）董事会根据本激励计划及考核报告确定被激励对象的行权资格及数量。

## 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，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，可于收到考核结果后5日内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。

(二) 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料，由公司人力资源部归档保存，保存期限至少为本激励计划结束后三年。

**九、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本激励计划生效后实施。

上海洗霸科技股份有限公司董事会

2021年10月13日