

杭州老板电器股份有限公司

2024年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证杭州老板电器股份有限公司（以下简称“公司”）2024年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的中层管理人员及核心技术（业务）骨干诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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、规范性文件和《杭州老板电器股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

- 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 公司人力资源部在董事会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。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划股票期权的行权考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	对应考核年度	以公司 2023 年营业收入为基数，对应考核年度的营业收入复合增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权期	2024年	10%	5%
第二个行权期	2025年	10%	5%
第三个行权期	2026年	10%	5%

公司层面考核目标完成情况对应不同的行权比例，具体如下：

考核指标	考核指标完成区间	公司层面可行权比例 (X)
营业收入 (A)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_m > A \geq A_n$	X=60%
	$A < A_n$	X=0%

本激励计划授予的股票期权在公司层面设置了触发值和目标值两个业绩考核目标。当公司业绩达到目标值时，当年公司层面可行权比例为 100%；当公司业绩达到触发值未达到目标值时，当年公司层面可行权比例为 60%；当公司业绩未达到触发值时，则当年公司层面可行权比例为 0%。

股票期权的行权条件达成，则激励对象可按照本激励计划规定比例行权。若公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

2、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制定的相关考核标准实施，个人层面可行权比例 (N) 将根据前一年度个人考核评级确定：

考核评级	A-优秀	B-良好	C-待改进
个人层面可行权比例 (N)	100%		0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度 = 个人当年计划行权额度 × 个人层面可行权比例 (N)。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

公司层面行权考核年度分别为 2024 年、2025 年、2026 年，个人层面绩效考核年度与公司层面一致。

2、考核次数

本激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会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。

八、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，薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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。

九、考核结果的管理

1、考核结束后，董事会办公室需保留绩效考核所有考核记录。

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董事会办公室负责统一销毁。

十、附则

1、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

杭州老板电器股份有限公司

董事会

二〇二四年四月二十四日