

上海至纯洁净系统科技股份有限公司

第五期股票期权激励计划

实施考核管理办法

为保证公司第五期股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司中层管理人员及核心技术、业务人员诚信勤勉地开展工作，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。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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、总则

1.1 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。

1.2 本办法适用于公司第五期股票期权激励计划所确定的所有激励对象。

二、职责权限

2.1 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法的各项考核工作。

2.2 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。

2.3 公司董事会办公室、人力资源部、财务部等相关部门负责协助相关考核工作，包括相关数据的搜集和提供。相关部门应积极配合并对提供数据的真实性和可靠性负责。

2.4 公司董事会负责考核结果的审核。

三、考核对象

所有参与公司第五期股票期权激励计划的激励对象。

四、绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否行权将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2026-2028 三个会计年度，每个会计年度考核一次。2026-2028 年度均以公司 2025 年度营业收入为业绩基数，对各考核年度营业收入增长率（A）进行考核，根据各考核年度业绩指标的完成情况确定公司层面可行权系数，各年度业绩考核目标安排如下表所示：

行权安排	对应考核年度	营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2026 年	5%	4%
第二个行权期	2027 年	10%	8%
第三个行权期	2028 年	15%	12%

指标	业绩完成比例	指标对应可行权系数
营业收入增长率	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0

上述“营业收入”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。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核条件的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（二）个人层面的业绩考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部相关评价制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级，分别对应个人行权系数如下表所示：

分数段	90 分（含）以上	80-89 分	60-79 分	60 分（不含）以下
评价结果	优秀	良好	合格	不合格
行权系数	100%	80%	0%	0%

个人当年可行权额度 = 个人当年计划行权额度 × 公司层面可行权系数 × 个人层面行权系数

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象按照本股权激励计划规定比例行权；若激励对象上一年度个人评价结果为“合格”和“不合格”，则激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权。激励对象不得行权的股票期权由公司注销。

五、考核程序

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，保存考核结果并上交薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

六、考核期间和次数

6.1 考核期间：激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

6.2 考核次数：股权激励期间每年度一次。

七、考核结果管理

7.1 考核结果反馈：被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

7.2 考核结果申诉：被考核者如对考核结果有异议，首先应通过与直接主管或人力资源部沟通解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求进行复核并确定最终考核结果或等级。

7.3 考核结果归档：考核结果作为股票期权行权的依据。考核结束后，考核结果作为保密资料由人力资源部归档保存。绩效考核记录保存期 10 年。

八、附则

8.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

8.2 本办法自股东会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

上海至纯洁净系统科技股份有限公司董事会