

倍加洁集团股份有限公司

2021 年股票期权激励计划实施考核办法

为保证倍加洁集团股份有限公司（以下简称“倍加洁集团”或“公司”）2021 年股票期权激励计划的顺利实施，建立、健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，确保公司长远发展和股东利益的最大化，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件以及《倍加洁集团股份有限公司 2021 年股票期权激励计划（草案）》、《公司章程》的规定，结合公司实际情况制订本考核办法。

第一条 考核目的

为进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，增强公司管理团队和核心技术（业务）人员对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，确保公司发展目标的实现。

第二条 考核原则

- 1、本着“贡献为本、协作共赢”的原则，本次股权激励的对象范围包括销售、研发、制造、品质等核心技术（业务）人员及相关中高层管理人员。
- 2、公平、公正、公开。
- 3、激励和约束相结合，风险与收益相对称。
- 4、股东利益、公司利益和员工利益一致，有利于公司的可持续发展。
- 5、维护股东权益，为股东带来更高效、持续的回报。

第三条 考核组织职责权限

- 1、股东大会是公司的权力机构，负责审核批准实施本计划及本计划的变更和终止。
- 2、公司董事会是股权激励计划的执行管理机构，董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟定和修改股权激励计划，报股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理股权激励计划的其他相关事宜。
- 3、公司监事会是股权激励计划的监督机构，负责对股权激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性法律文件和《公司章程》进行监督。
- 4、公司独立董事应当就股权激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在损害公司及全体股东的利益发表独立意见，并就本计划向所有股东征集委托投

票权。

第四条 考核对象

本办法适用于股权激励计划所授予的激励对象共计不超过 139 人，本着“贡献为本、协作共赢”原则，本次股权激励的对象范围侧重于销售、研发、制造、品质等核心技术（业务）人员及相关中高层管理人员。

上述激励对象不包括独立董事、监事及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。

第五条 考核方法与考核内容

（一）公司层面业绩考核

财务业绩考核的指标主要为：营业收入。

本计划授予的股票期权，在行权期的 4 个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件之一。

授予的股票期权各年度绩效考核目标如下表所示：

阶段名称	业绩考核指标
授予股票期权的第一个行权期	以2020年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于25%
授予股票期权的第二个行权期	以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于50%
授予股票期权的第三个行权期	以2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于75%
授予股票期权的第四个行权期	以2020年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于100%

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表所载数据为计算依（需剔除考核当期新增并购重组业务对损益的影响）。

（二）部门层面及个人层面的业绩考核

除公司层面的业绩考核外，公司对部门和个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象在各个行权期的前一年度所在部门及个人绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件及具体行权比例。

1、部门的考核是通过该部门年度经营责任制的考核结果确定达标情况。

（1）考评指标主要包括：依据部门年度经营责任制确定的相关业绩经营指标。

(2) 考核结果按得分划分：激励对象实际可生效股票期权与前一年度激励对象所在部门的绩效考核挂钩。

2、在本次激励计划执行期间，在公司业绩考核达标的情况下，对激励对象个人进行年度绩效考核，依照各个行权期的前一年度激励对象所在部门的绩效考核及个人的绩效考核综合评分结果确定其对应的行权比例，个人当年实际行权额度=行权比例系数×个人当年计划行权额度：

部门绩效 个人绩效	B 级及以上	C	D
	B 级及以上	100%	50%
C	50%	25%	0%
D	0%	0%	0%

部门绩效考核及激励对象的个人绩效考核等级均依据综合考核评分结果共分为 S、A、B、C、D 五个评分等级（B 级及以上为：B 级、A 级及 S 级）。

(1) 下列情况对应的行权比例系数为 100%

当各个行权期的前一年度激励对象所在部门的绩效考核为 B 级及以上且其个人的绩效考核亦为 B 级及以上的，则对应的行权比例系数为 100%。

(2) 下列情况对应的行权比例系数为 50%，剩余股票注销

当各个行权期的前一年度激励对象所在部门的绩效考核为 B 级及以上且其个人的绩效考核为 C 级的，则对应的行权比例系数为 50%；或当各个行权期的前一年度激励对象所在部门的绩效考核为 C 级且其个人的绩效考核为 B 级及以上的，则对应的行权比例系数为 50%。

(3) 下列情况对应的行权比例系数为 25%，剩余股票注销

当各个行权期的前一年度激励对象所在部门的绩效考核为 C 级且其个人的绩效考核为 C 级的，则对应的行权比例系数为 25%。

(4) 下列情况对应的行权比例系数为 0%，全部不予行权

当各个行权期的前一年度激励对象所在部门的绩效考核为 D 级或其个人的绩效考核为 D 级的，即考核“不达标”，则对应的行权比例系数为 0%。

(5) 激励对象依据上述标准的行权比例系数分批次行权。若激励对象考核“不达标”，则公司将按照本次激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，并由公司统一注销。

(6) 激励对象必须在行权期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权。对符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

3、具体达标情形及规则描述，详见内部《绩效考评管理细则》。

4、公司依据中长期战略发展目标与当年度经营目标设定公司年度考核目标，逐层分解至各部门、各岗位。

5、考核依据：每年度激励对象与公司人力资源部签署确认的个人绩效考核方案，考核评估依据个人绩效考核方案中列明的关键业绩（KPI）考核指标、考核标准进行。

(1) 部门绩效考核目标由公司考评委员会提案，并提交公司执委会审批确定。

(2) 激励对象的绩效考核内容来自于各级岗位对公司战略目标从上至下的分解。部门负责人的绩效考核指标是各中心（部门）绩效目标的分解；员工的考核指标是部门绩效目标的分解，依据其所在具体部门和职务进行绩效考核。

(3) 激励对象个人的绩效考核内容由人力资源部门会同各部门负责人设定，由人力资源部门审核确认。

6、绩效考核期间：股票期权激励计划有效期内的每个会计年度。

第六条 考核程序及办法

每年度各激励对象的绩效考核由人力资源部门组织实施，经总经理审批通过后执行。

第七条 行权

1、若行权规定年度公司层面业绩考核不达标，激励对象当年度股票期权的可行权额度不可行权，由公司注销。

2、若行权上一年度个人业绩考核为“D”或所在部门层面上一年度业绩考核为“D”的，激励对象当年度股票期权的可行权额度不可行权，由公司注销。

3、若行权规定年度公司层面业绩考核达标以及上一年度个人业绩考核为“B

级及以上”的，但所在部门层面上一年度业绩考核为“C”的，则当年度股票期权的可行权额度的 50%可行权，当年度股票期权的可行权额度的 50%不可行权，由公司注销。

4、若行权规定年度公司层面业绩考核达标以及上一年度个人业绩考核为“B 级及以上”的，且所在部门层面上一年度业绩考核为“B 级及以上”的，激励对象可以全额行使当年度股票期权。

5、若行权规定年度公司层面业绩考核达标以及上一年度个人业绩考核为“C”的，且所在部门层面上一年度业绩考核为“B 级及以上”的，则当年度股票期权的可行权额度的 50%可行权，当年度股票期权的可行权额度的 50%不可行权，由公司注销。

6、若行权规定年度公司层面业绩考核达标以及上一年度个人业绩考核为“C”的，且所在部门层面上一年度业绩考核为“C”的，则当年度股票期权的可行权额度的 25%可行权，当年度股票期权的可行权额度的 75%不可行权，由公司注销。

7、在行权期内，若达到行权条件，激励对象可对相应比例的股票期权行权。符合行权条件但未在上述行权期内全部行权的，则未行权的该部分期权由公司注销；如达不到行权条件的，则当期的股票期权不得行权，由公司注销。

第八条 考核记录的管理

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 6 年，对于超过保存期限的文件与记录，经“薪酬与考核委员会”批准后由人力资源部统一销毁。

第九条 附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

倍加洁集团股份有限公司董事会

2021 年 10 月 28 日