证券代码:603200　证券简称:上海洗霸　公告编号:2021-073

上海洗霸科技股份有限公司 第四届董事会第八次会议决议公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

一、会议召开情况

上海洗霸科技股份有限公司(以下简称公司)第四届董事会第八次会议(以下简称本次会议)于2021年10月13日以现场会议形式在公司会议室召开。本次会议相关事项已提前以书面及邮件等方式通知了全体董事,并当面送交了会议材料。

本次会议由公司董事长王炜先生主持,应出席董事7人,实际出席董事7人。公司监事和高级管理人员列席了本次会议。会议议题及程序等符合《中华人民共和国公司法》和《上海洗霸科技股份有限公司章程》的规定。

本次会议合法有效。

二、会议审议情况

(一)审议并通过《关于公司(2021年股票期权激励计划(草案))及其摘要的议案》

为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制,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,公司根据相关法律法规并结合公司实际情况拟定了《上海洗霸科技股份有限公司2021年股票期权激励计划(草案)》及其摘要,拟向激励对象实施股票期权激励计划。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站www.sse.com.cn及《上海证券报》上的《上海洗霸科技股份有限公司2021年股票期权激励计划(草案)》及其摘要。

独立董事就此事项发表了独立意见。

董事尹小梅、邹帅文对本议案回避表决。

该议案表决结果:5票赞成、0票反对、0票弃权、2票回避表决。

本议案尚需提交公司股东大会审议。

(二)审议并通过《关于公司(2021年股票期权激励计划实施考核管理办法)的议案》

为保证2021年股票期权激励计划的顺利进行,建立、健全激励与约束机制,完善公司法人治理结构,确保公司发展战略和经营目标的实现,根据有关法律法规的规定和公司实际情况,公司特制订《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》。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站www.sse.com.cn及《上海证券报》上的《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》。

独立董事就此事项发表了独立意见。

董事尹小梅、邹帅文对本议案回避表决。

该议案表决结果:5票赞成、0票反对、0票弃权、2票回避表决。

本议案尚需提交公司股东大会审议。

(三)审议并通过《关于提请股东大会授权董事会办理2021年股权激励相关事宜的议案》

为了具体实施2021年股票期权激励计划,公司董事会决定提请股东大会授权董事会办理本激励计划如下事项:

1、提请公司股东大会授权董事会负责具体实施本激励计划的以下事项:

(1)授权董事会确定本激励计划的授予日;

(2)授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事宜时,按照本激励计划规定的方法对股票期权数量及所涉及的标的股票数量进行相应的调整;

(3)授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜时,按照本激励计划规定的方法对股票期权行权价格进行相应的调整;

(4)授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权并办理授予股票期权所必需的全部事宜,包括与激励对象签署《股票期权授予协议书》;

(5)授权董事会在激励对象发生不符合授予条件的情形时取消激励对象资格;

(6)授权董事会在激励对象离职或因任何原因放弃公司拟向其授予的股票期权的情况下,将该部分股票期权数量调减或在本激励计划其他激励对象之间进行分配;

(7)授权董事会对激励对象的行权资格、行权条件进行审查确认,并同意董事会将该项权利授权薪酬与考核委员会行使;

(8)授权董事会决定激励对象是否可以行权;

(9)授权董事会为激励对象行权所必需的全部事宜,包括但不限于向证券交易所提出行权申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务、修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记;

(10)授权董事会根据公司本激励计划的规定办理本激励计划的变更与终止,包括但不限于取消激励对象的行权资格,对激励对象尚未行权的股票期权注销,办理已死亡的激励对象尚未行权的股票期权的补偿和继承事宜,终止公司本激励计划;

(11)授权董事会对公司本激励计划进行管理和调整,在与本激励计划的条款一致的前提下不定期制定或修改本激励计划的管理和实施规定。但如果法律、法规或相关监管机构要求该等修改需得到股东大会或/和相关监管机构的批准,则董事会的该等修改必须得到相应的批准;

(12)授权董事会实施本激励计划所需的其他必要事宜,但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

2、提请公司股东大会授权董事会,就本激励计划向有关政府部门、监管机构办理审批、登记、备案、核准、同意等手续;签署、执行、修改、完成向有关政府部门、监管机构、组织、个人提交的文件;修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记;以及做出其认为与本激励计划有关的必须、恰当或合适的所有行为。

3、提请股东大会为本激励计划的实施,授权董事会委任财务顾问、收款银行、会计师、律师、证券公司等中介机构。

4、提请公司股东大会同意,向董事会授权的期限与本激励计划有效期一致。

上述授权事项,除法律、行政法规、规章、规范性文件、本激励计划或《公司章程》有明确规定需由董事会决议通过的事项外,其他事项可由董事长或其授权的适当人士代表董事会直接行使。

董事尹小梅、邹帅文对本议案回避表决。

该议案表决结果:5票赞成、0票反对、0票弃权、2票回避表决。

本议案尚需提交公司股东大会审议。

(四)审议并通过《关于提请召开公司2021年第四次临时股东大会的议案》

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站www.sse.com.cn及《上海证券报》上的《上海洗霸科技股份有限公司关于召开公司2021年第四次临时股东大会的通知》(公告编号:2021-076)。

该议案表决结果:7票赞成、0票反对、0票弃权、0票回避表决。

三、备查文件

《上海洗霸科技股份有限公司第四届董事会第八次会议决议》。

特此公告。

上海洗霸科技股份有限公司
董事会
2021年10月14日

证券代码:603200　证券简称:上海洗霸　公告编号:2021-074

上海洗霸科技股份有限公司 第四届监事会第七次会议决议公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

一、本次监事会会议召开情况

上海洗霸科技股份有限公司(以下简称“公司”)第四届监事会第七次会议(以下简称“本次会议”)于2021年10月13日以现场会议方式在公司会议室召开。公司已提前以书面、邮件等方式将本次会议事宜通知了全体监事并当面送交了会议材料。

本次会议由公司监事会主席吴蕾女士主持,应出席监事3人,实际出席监事3人,符合《中华人民共和国公司法》和《上海洗霸科技股份有限公司章程》的规定。

本次会议合法有效。

二、监事会会议审议情况

1.审议并通过《关于公司(2021年股票期权激励计划(草案))及其摘要的议案》

经审核,监事会认为:

公司《2021年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“《激励计划(草案)》”或“本激励计划”)及其摘要的内容,符合《公司法》、《中华人民共和国证券法》(以下简称“《证券法》”)、《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定。本激励计划的实施将有利于进一步完善公司治理结构、建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,增强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、项目骨干人员对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感,更好地调动人员的主动性、积极性和创造性,维护公司及股东利益,实现公司发展规划目标,不存在损害公司及全体股东利益的情形。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站www.sse.com.cn及《上海证券报》上的《上海洗霸科技股份有限公司2021年股票期权激励计划(草案)》及其摘要。

表决结果:3票赞成,0票反对,0票弃权。

本议案尚需提交公司股东大会审议。

2.审议并通过《关于公司(2021年股票期权激励计划实施考核管理办法)的议案》

经审核,监事会认为:

公司《2021年股票期权激励计划实施考核管理办法》旨在保证本激励计划的顺利实施,确保本激励计划规范运行,符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,有利于公司的持续发展,不会损害上市公司及全体股东的利益。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站www.sse.com.cn及《上海证券报》上的《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》。

表决结果:3票赞成,0票反对,0票弃权。

本议案尚需提交公司股东大会审议。

3.审议并通过《关于核实公司(2021年股票期权激励计划授予激励对象名单)的议案》

经审核,监事会认为:

本激励计划授予的激励对象为公司高级管理人员、核心技术(业务)人员,均为与公司建立正式劳动关系或聘用关系(含劳务关系)的人员。激励对象中无独立董事、监事、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。

经核查,激励对象不存在下列情形:

(1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(2)最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

(3) 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形的;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

本激励计划的激励对象均具备《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格,符合《管理办法》等规定的激励对象条件,符合公司《激励计划(草案)》及其摘要规定的激励对象范围,其作为本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

表决结果:3票赞成,0票反对,0票弃权。

三、上网公告附件

公司第四届监事会第七次会议决议。

特此公告。

上海洗霸科技股份有限公司
监事会
2021年10月14日

证券代码:603200　证券简称:上海洗霸　公告编号:2021-075

上海洗霸科技股份有限公司 2021年股票期权激励计划(草案)摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

重要内容提示:

- 股权激励方式:股票期权
- 股份来源:公司向激励对象定向发行本公司A股普通股
- 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数:上海洗霸科技股份有限公司(以下简称“公司”或“上海洗霸”)2021年股票期权激励计划(以下简称“本激励计划”)拟授予的股票期权数量为278万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额12,529.6539万股的2.219%。

一、公司基本情况

(一)公司简介

- 上海洗霸科技股份有限公司成立于1994年7月,经中国证监会核准及上海证券交易所批准,公司股票在上海证券交易所挂牌上市,股票简称“上海洗霸”,股票代码“603200”。
- 上市日期:2017年6月1日
- 注册地址:上海市嘉定区博学路138号6幢
- 法定代表人:王炜
- 经营范围:公司的主营业务为水处理化学品及加药系统研发、销售及技术服务,各种水处理的化学品技术、制浆造纸化学品技术、膜技术、生化技术、运行技术的整体解决方案服务,水污染治理和水资源综合利用技术整体解决方案服务,环境污染治理设施设计运营管理技术整体解决方案服务,节能环保技术整体解决方案服务,中央空调水系统与风道技术整体解决方案服务,各种液体水处理药剂、固体水处理药剂及水处理设备的生产,用于传染病防治的消毒产品生产、销售,设备、管线、容器清洗,道路货物运输,合同能源管理,环保工程设计与施工,环境工程设计,市政公用建设工程施工,机电安装建设工程施工,水利水电建设工程施工,河湖整治建设工程专业施工,园林绿化工程施工,建筑材料销售,环境保护专用设备制造、销售,环境卫生公共设施安装服务、各类工程建设活动,林木种子生产经营,制浆造纸化学品、固体废弃物处理与综合利用、废气综合处理领域内的技术开发、技术转让、技术咨询、技术服务,建筑安装工程(除特种设备),危险化学品经营(经营范围详见许可证),化工产品(除监控化学品、烟花爆竹、民用爆炸物品)、机电产品的销售,从事货物与技术的进出口业务。

(二)近三年主要业绩情况

单位:元　币种:人民币

主要会计数据	2020年	2019年	2018年
营业收入	530,094,822.43	583,607,279.31	413,604,798.80
归属于上市公司股东的净利润	34,896,807.24	40,654,680.99	80,079,244.59
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	34,190,904.88	63,580,497.29	62,390,677.80
总资产	1,166,248,646.38	1,074,478,567.61	922,455,812.55
归属于上市公司股东的净资产	804,131,096.91	773,478,572.40	745,645,036.87
主要财务指标	2020年	2019年	2018年
基本每股收益(元/股)	0.35	0.40	1.08
稀释每股收益(元/股)	0.35	0.40	1.08
扣除非经常性损益后的基本每股收益(元/股)	0.34	0.63	0.84
加权平均净资产收益率(%)	4.43	5.37	10.45
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率(%)	4.34	8.40	8.14

(三)公司董事会、监事会、高管人员构成情况

序号	姓名	职务
1	王炜	董事长、总经理
2	尹小梅	董事、副总经理
3	王羽扬	董事
4	邹帅文	董事、副总经理
5	陆豪杰	独立董事
6	董滨	独立董事
7	肖莹	独立董事
8	吴蕾	监事会主席
9	戴帆	监事
10	丁国栋	职工监事
11	顾新	副总经理
12	王善炯	董事会秘书
13	廖云峰	副总经理、财务总监
14	肖丙雁	副总经理

二、股权激励计划目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制,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,根据《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)《中华人民共和国证券法》(以下简称“《证券法》”)《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《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》(以下简称“《公司章程》”)的规定,制定本激励计划。

三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采用股票期权的激励方式,股票来源为公司向激励对象定向发行本公司A股普通股。

四、股权激励计划拟授予的股票期权数量

本激励计划拟授予的股票期权数量为278万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额12,529.6539万股的2.219%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票累计不超过公司股本总额的10%。

五、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

(一)激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划的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,由公司董事会薪酬与考核委员会提名激励对象名单,并经公司监事会核实确定。

(二)激励对象的范围

本激励计划授予涉及的激励对象共计221人,为:

1、公司及控股子公司董事、高级管理人员;

2、公司及控股公司核心管理人员、技术骨干、项目骨干和董事会认为的其他需要激励的人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括公司独立董事、监事,也不包括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。

以上激励对象中,董事必须经股东大会选举,高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在获授股票期权时以及本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署聘用合同或劳动合同。

下列人员不得成为激励对象:

(1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(2)最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

(3) 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

若在本激励计划实施过程中,激励对象出现以上任何情形的,公司将终止其参与本激励计划的权利,注销其已获授但尚未行权的股票期权。

(三)激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后,公司将在召开股东大会之前通过公司内网或者其他途径在公司内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。

2、公司监事会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并在公司股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

3、经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

(四)激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
1	尹小梅	董事/副总经理	7	2.518%	0.056%
2	邹帅文	董事/副总经理	7	2.518%	0.056%
3	顾新	副总经理	7	2.518%	0.056%
4	肖丙雁	副总经理	7	2.518%	0.056%
5	廖云峰	财务总监/副总经理	7	2.518%	0.056%
6	王善炯	董事会秘书	7	2.518%	0.056%
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(215人)			236	84.892%	1.884%
合计(221人)			278	100%	2.219%

注:1、本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1%。

2、激励对象因任何原因放弃获授权益的,由董事会对授予数量作相应调整。

3、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,是由于四舍五入所造成。

六、行权价格及行权价格的确定方法

(一)授予的股票期权行权价格

本激励计划授予的股票期权的行权价格为每份16.69元,即满足行权条件后,激励对象获授的每一份股票期权拥有在行权期内以每份16.69元价格购买1股公司股票的权利。

(二)股票期权行权价格的确定方法

1、股票期权的行权价格不得低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者的80%:

(1)本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量),为每股20.86元;

(2)本激励计划公告前120个交易日公司股票交易均价(前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量),为每股19.41元。

2、定价方式的合理性说明

本次股票期权的行权价格采取自主定价方式,符合《上市公司股权激励管理办法》的规定。

公司主营水处理技术整体解决方案服务业务,主要以自研化学水处理技术为基础,以化学品(药剂)为手段,为客户提供专业的水处理技术服务。公司在钢铁冶金、石油化工、汽车制造等工业水处理领域以及民用空调水处理领域拥有较高的品牌知名度和核心竞争力,占据相关细分市场优势地位。近阶段,公司还积极响应国家重大环保战略,通过受让出资份额或合资新设方式控股两个子公司,联合著名985院校知名专业团队,匹配公司优势资源,着力深化闭式空间人机共存消毒和“双碳”技术攻关与设备研发,力求培育新的利润增长点。

经过二十多年的执着努力,公司相继获得上海市高新技术企业、上海市质量金奖(个人)、上海市创新型企业、上海市知识产权优势企业、上海市企业技术中心、中国绿效企业等荣誉。目前,公司及全资控股子公司已持有自主研发的水处理服务及设备相关发明专利近50项,并有数十项发明专利申请正在实审之中。基于我国各个地域不同水资源和用水环境的巨大差异,公司主营业务自始至今一直主要基于专有、自研的水处理技术和专业经验积累,公司事业发展离不开具有专业技术能力、丰富水处理实践经验和高度责任心的优秀技术团队;公司主要客户多为大中型龙头企业,相关客户的主业稳健与国计民生存在较大相关性,公司对相关客户的优质服务需要依托较强研发能力和敏锐专业判断,高度依赖技术骨干和核心员工的专业、经验和忠诚。

近年来,面对日益激烈的竞争,公司在提升水处理专业服务能力的同时,进一步完善战略布局,力求借助国家相关战略政策的支持早日实现跨越发展。由此,公司更加需要留住、集聚大批专业对口、经验丰富的高素质人才,更加需要充分发挥相关人才的积极性和主动性。公司现有技术骨干和核心员工大多在公司任职时间较长,兢兢业业,默默奉献,可以说他们用自己最好的青春年华伴随公司成长前行。公司原先对这些员工的激励主要依赖于稳健增长但相对有限的工资与奖金等现金薪酬,激励手段较为单一。面对同行持续升级的人才战略诉求和经济社会大环境的变化,客观上公司既有的现金薪酬激励机制的实际激励成效下滑明显,不利于对核心员工改善生活诉求的有效呵护,不利于维护专业技术服务企业的良好形象。反之,若公司核心技术人员短期内出现严重流失,公司的技术创新能力、可持续发展能力将受到不利影响,二者甚至可能呈现相互影响、恶性循环态势,最终可能葬送公司及员工的美好事业前景。

公司认识到,在股权激励逐渐成为上市公司薪酬制度“标配”、行业人才竞争日趋激烈的情况下,必须通过股权激励计划对现有薪酬体系做出有效补充,让员工与公司更加紧密联系在一起,方能有效增强员工的归属感和认同感,形成公司持续发展的内部动能。遗憾的是,公司前两年业绩不如预期,导致2018年推出的限制性股票激励计划最终只解锁一期,整体激励效果令人失望。但经过2018年首期股权激励计划的探索实践,公司对上市公司中长期激励与公司治理、持续发展的关系有了更深层次的理解,本次激励计划倾向于重点向技术骨干和专业服务核心人员倾斜,大幅提升该部分激励对象获授股票期权总量和比例,同时大幅降低董事及高管团队激励总量占比,力求切实起到对激励对象的有效激励。

总之,公司须维持技术研发、专业服务、项目管理等关键人才队伍的稳定,持续打造一支专业、高效的团队,为实现公司跨越发展战略提供保障。公司希望借助股票期权激励计划,能够进一步完善相关人才激励机制,能够将中长期激励常态化,从而满足核心人才队伍和公司整体事业迫切的共同进步需求。

为保证激励的有效性,推动本次股权激励计划的顺利实施,综合考虑激励力度、公司业绩状况、股份支付费用、员工出资成本等多种因素,最终选择股票期权作为激励工具。就股票期权的定价方面,在制定严格的业绩考核指标基础上,确保激励效果并有效调动激励对象的积极性,本次激励计划行权价格采用自主定价方式,拟确定为常规定价的80%。

基于以上目的,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,为了有助于本期激励计划的顺利实施,公司决定将本次股票期权的行权价格确定为本次激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价的80%,为每份16.69元。

七、本激励计划的相关时间安排

(一)有效期

本激励计划有效期自授予的股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止,最长不超过48个月。

(二)授权日

授权日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定,授权日必须为交易日,若根据以下原则确定的日期为非交易日,则授权日顺延至其后的第一个交易日为准。公司需在股东大会审议通过后60日内按照相关规定召开董事会对激励对象进行授予股票期权并完成公告、登记等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的,将终止实施本激励计划,未授予的股票期权失效。

(三)等待期

激励对象获授的全部股票期权适用不同的等待期,均自授予登记完成日起计。授权日与可行权日之间的间隔不得少于12个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

(四)可行权日

1、在本激励计划通过后,股票期权自等待期满后可以开始行权,可行权日必须为交易日,但不得在下列期间内行权:

(1)公司定期报告公告前三十日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日前三十日起算,至公告前一日;

(2)公司业绩预告、业绩快报公告前十日内;

(3)自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露后二个交易日内;

(4)中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

(二)若达到本激励计划规定的行权条件,激励对象可根据下述行权安排行权。

本激励计划授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
授予的股票期权第一个行权期	自股票期权授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至股票期权授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	45%
授予的股票期权第二个行权期	自股票期权授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至股票期权授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
授予的股票期权第三个行权期	自股票期权授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至股票期权授予登记完成之日授予起48个月内的最后一个交易日当日止	25%

在满足股票期权行权条件后,公司将在行权期内为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

当期行权条件未成就的股票期权不得行权或递延至下期行权,当期股票期权由公司予以注销。在股票期权各行权期结束后,激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权,由公司予以注销。

(五)禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行,包括但不限于:

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的,其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%;在离职后半年内,不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员的,将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出,或者在卖出后6个月内又买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将收回其所得收益;减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持实施细则》等相关规定。

3、在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、高级管理人员或激励对象持有股份转让的有关规定发生了变化,则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

八、股票期权的授予与行权条件

(一)股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予股票期权;反之,若下列任一授予条件未达成的,则不能向激励对象授予股票期权。

1、公司未发生如下任一情形:

(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

(2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告;

(3)上市后36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的;

(5)中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形:

(1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(2)最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

(3) 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

(二)股票期权的行权条件

行权期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:

1、公司未发生如下任一情形:

(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

(2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告;

(3)上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的;

(5)中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形:

(1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(2)最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

(3) 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第1条规定情形之一的,所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销;某一激励对象发生上述第2条规定情形之一的,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

3、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。

根据公司层面考核结果当年不能行权的股票期权均不得行权或递延至下期行权,该部分由公司注销。

4、个人层面绩效考核要求

根据公司制定的《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》,个人层面绩效考核如下:

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。

5、考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定,分为两个层面:公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

为保持竞争力、推动公司继续稳健发展,公司拟通过股权激励计划的有效实施,充分激发公司核心骨干的积极性。本激励计划选取归母净利润和营业收入作为公司层面业绩考核指标,这两个指标能够反映公司的经营情况和盈利能力。

公司采用等待期1年,按45%、30%、25%比例分3年行权的模式,若要实现公司业绩考核目标(对应公司业绩考核行权比例100%),公司2021-2023年需要实现归母净利润约0.40亿元、0.53亿元、0.69亿元或营业收入约6.10亿元、7.95亿元、10.6亿元。若要达成上述考核目标,公司需要克服来自行业和自身的挑战。从行业角度,2021年新冠疫情对行业上下游发展的负面影响尚未完全消散,公司部分业务由于各种原因尚未达到上年同期水平。从公司角度,考核指标在三个考核年度达到要求的增长目标也需克服以下两个方面的挑战:其一,钢铁冶金、石油化工、汽车制造、制浆造纸等行业水处理市场竞争日趋激烈,公司服务价格面临调整压力;其二,为加强服务能力的延伸完善和业务拓展,公司需持续在技术研发、业务拓展等方面加大投入,短期内将对公司整体业绩形成一定压力。从公司自身角度,本次激励计划公司层面考核目标的设定虽较此前三年的业绩有明显增长,但也具备较为充分的合理性和可行性。首先,公司部分传统业务已从疫情影响低迷状态中走出,去年同期受疫情影响较严重的水处理设备销售与安装业务在今年上半年业务量及收入均取得较好增长。由于获取新订单及老订单业务量的提升,钢铁行业水运营项目也总体呈现增长态势。与此同时,公司厦门乐活岛海绵工程项目、鄞州镇农村污水治理项目等重点项目进入结算阶段,新承接的武汉长山口垃圾渗滤液处置项目已实施完毕,浙江石化循环冷却水处理项目进展顺利。随着公司各项业务逐步从疫情影响中恢复,以及考虑到公司着力深化或尝试拓展的闭式空间消毒和“双碳”技术/工艺等业务前景,公司初步预计考核期间公司净利润或营业收入较2020年度将有较为合理的持续增长。因此,本次激励计划相关业绩考核目标,考虑了宏观经济环境的影响和公司所处行业的发展及市场竞争状况,兼顾了公司未来经营规划和股票期权工具的激励作用,既体现较高成长性要求,又保障预期激励效果,将有助于调动技术骨干和核心员工的积极性,提升公司对专业人才的吸引力和竞争力,保障公司经营目标和发展战略的实现,最终为全体股东创造价值。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了绩效考核体系,能够对激励 对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价,公司将根据激励对象年度绩效 考评结果确定激励对象个人是否达到行权条件,并严格依法依规对照激励计划既定方案落实后续相关内容。

综上,我们认为本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有良好的科学性和合理性,同时对激励对象具有约束效果,能够达到本激励计划的考核目的。

九、本激励计划的调整方法和程序

(一)股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项,应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下:

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

Q=Q0×(1+n)

其中:Q0为调整前的股票期权数量;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);Q为调整后的股票期权数量。

2、配股

Q=Q0×P1×(1+n)÷(P1+P2×n)

其中:Q0为调整前的股票期权数量;P1为股权登记日当日收盘价;P2为配股价格;n为配股的比例(即配股的股数与配股前公司总股本的比例);Q为调整后的股票期权数量。

3、缩股

Q=Q0×n

其中:Q0为调整前的股票期权数量;n为缩股比例 (即1股公司股票缩为n股股票);Q为调整后的股票期权数量。

4、派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下,股票期权数量不做调整。

(二)股票期权行权价格的调整方法

若在激励对象行权前,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股、派息等事项,应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下:

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

P=P0÷(1+n)

其中:P0为调整前的行权价格;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率;P为调整后的行权价格。

2、配股

P=P0×(P1+P2×n)÷[P1×(1+n)]

其中:P0为调整前的行权价格;P1为股权登记日当日收盘价;P2为配股价格;n为配股的比例 (即配股的股数与配股前公司总股本的比例);P为调整后