

## 广东奥马电器股份有限公司

### 二〇一六年度股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证广东奥马电器股份有限公司（以下简称“公司”）《二〇一六年度股票期权激励计划》（以下简称“股权激励计划”或“本计划”）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，激励公司中高层管理人员和核心业务（技术）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，根据国家有关规定和公司实际，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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

#### 三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象。

#### 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考核工作，并负责对所有激励对象进行考核。

#### 五、绩效考评评价指标及标准

##### （一）公司层面业绩考核

本计划将在 2016-2018 年三个会计年度中分年度进行绩效考核并以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件之一。各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	与 2013 年至 2015 年三个年度的平均净利润相比，2016 年度的净利

	润增长率不低于 15%
第二个行权期	与 2013 年至 2015 年三个年度的平均净利润相比, 2017 年度的净利润增长率不低于 40%
第三个行权期	与 2013 年至 2015 年三个年度的平均净利润相比, 2018 年度的净利润增长率不低于 60%

上述净利润是指扣除股份支付费用及非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

若当期公司业绩考核未达标的, 则所有激励对象所获授的相对应行权期内的可行权股票期权不得行权, 由公司注销。

## (二) 个人层面考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合绩效进行考评, 并依照激励对象的考评结果确定其行权比例。激励对象的绩效评价结果划分为(A)、(B)、(C)三个档次, 考核评价表适用于所有激励对象。届时根据下表确定激励对象的行权比例:

考评结果 (S)	$S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	A	B	C
标准系数	1.0	0.8	0

个人当期实际行权额度 = 标准系数 × 个人当年计划行权额度, 激励对象未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

本计划的考核期间为 2016 至 2018 年度。

### 2、考核次数

考核期间内, 每个会计年度考核一次, 共计考核三次。

## 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、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果, 薪酬与考核委员会应当在考核结束

后十个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，复核结果为最终的考核结果。

3、考核结果作为激励对象行权的依据。

#### 九、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核员及当事人双方签字。

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

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

广东奥马电器股份有限公司

2016年2月22日