

海洋王照明科技股份有限公司

第一期股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证海洋王照明科技股份有限公司（以下简称“公司”）股权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，激励公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、行业事业部总经理（或主持工作副总经理）、一级部门总监（或主持工作副总监、主持工作高级助理）及管理骨干等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，公司拟实施股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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、法规和规范性文件、以及公司章程、公司股票期权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，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，保证公司股票期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

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、行业事业部总经理（或主持工作副总经理）、一级部门总监（或主持工作副总监、主持工作高级助理）及管理骨干等。

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，并负责对董事（不含独立董事）、高级管理人员、行业事业部总经理（或主持工作副总经理）、一级部门总监（或主持工作副总监、主持工作高级助理）及管理骨干等股权激励对象进行考核；人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据信息的搜集和提供、激励对象考核分数的计算和考核结果的材料汇总等。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本计划授予的权益，在未来的3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。

各期授予权益的各年度绩效考核目标如下表所示：

行权安排	绩效考核指标
首次授予的股票期权第一个行权期	以2015年净利润为基数，2017年净利润较2015年增长10%
首次授予的股票期权第二个行权期	以2015年净利润为基数，2018年净利润较2015年增长15%
首次授予的股票期权第三个行权期	以2015年净利润为基数，2019年净利润较2015年增长20%

注：1、以上“净利润”指归属于合并报表母公司所有者的净利润，以扣除非经常性损益后作为计算依据；
2、由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年拟行权的股票期权均不得行权，由公司注销。预留部分期权考核业绩条件与首次授予的业绩考核条件相同。

2、激励对象个人层面业绩考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

个人前一年度绩效考核结果	股票期权行权比例
A级	100%
B级	
C级	
C-级	90%
D级	80%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权的额度=股

票期权的行权比例×个人当年计划行权额度，不可行权的当期份额，由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象行使股票期权的前一会计年度。

2、考核次数

股票期权激励期间每年度一次。

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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的行权资格及数量。

八、激励对象发生职务变更的处理原则

1、发生职务变更后仍属于本计划激励对象范围的处理原则

激励对象发生降低职务级别的情况，但降职后仍属于本计划激励对象范围的，按照以下情况处置：（1）公司对其已获授且已解锁但尚未行权的股票期权不作调整；（2）公司对其尚未解锁的期权，经公司董事会批准，在办理相关手续后按照新岗位职务的份额进行回购调整。

公司依据激励对象的行政职级设置了对应的期权份额，当激励对象发生职务变更后，其尚未解锁的期权份额按新岗位对应的份额进行调整，具体对应的原则如下表所示。

行政职级	份额（万份）
副总经理	50.755
常务董事	38.208
总经理特别助理	25.472
事业部总经理、总监 （或主持工作事业部副总经理、主持工作副总监、主持工作高级助理）	20.377

除上表约定的行政职级以外激励对象的份额授予与调整，经董事会审议批准后实施。

2、发生职务变更后不属于本计划激励对象范围的处理原则

激励对象因包括但不限于考核不合格、触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而导致的职务变更，经公司董事会批准，取消其激励对象资格，公司将回购注销激励对象尚未解锁的期权；

若激励对象成为独立董事、监事或法律法规规定的其他不能持有公司期权的人员，经公司董事会批准，公司对其尚未解锁的期权，在办理相关手续后进行回购调整。

九、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，被考核对象的直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知该考核对象。

如果该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。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

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。

海洋王照明科技股份有限公司董事会

2017 年 1 月 25 日