

海洋王照明科技股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司股票期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、高级管理人员、中级管理人员及核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注本公司及下属子公司的长远发展，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

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，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和贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现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票期权计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中级管理人员及核心技术（业务）人员（参与本激励计划的激励对象不包括公司监事，独立董事，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）。

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对激励对象的考核工作。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，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，本激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，具体如下：

本激励计划首次授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 25% 或 以 2021 年净利润为基数，2022 年归母净利润增长率不低于 30%
第二个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 56% 或 以 2021 年净利润为基数，2023 年归母净利润增长率不低于 72%
第三个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 95% 或 以 2021 年净利润为基数，2024 年归母净利润增长率不低于 130%

注：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，“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载归属母公司所有者净利润数据为计算依据，下同。

若预留部分在 2022 年授予，则预留部分业绩考核要求与首次授予部分一致；
若预留部分在 2023 年授予，则预留部分业绩考核要求如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 56% 或 以 2021 年净利润为基数，2023 年归母净利润增长率不低于 72%
第二个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 95% 或 以 2021 年净利润为基数，2024 年归母净利润增长率不低于 130%

（二）个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，目前对个人层面绩效考核结果共有 A、B、C、D 四档，具体如下：

项目	A	B	C	D
个人行权比例	100%	92%	83%	0%

如果公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票数量×个人层面可行权比例。激励对象当年度不能行权的股票期权份额，由公司统一注销。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象在每一行权期所对应的前一个会计年度。

(二) 考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

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被激励对象的行权资格及数量。

八、考核结果反馈

(一) 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五个工作日内向被考核者通知考核结果；

(二) 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，并根据复核结果对考核结果进行修正；

(三) 考核结果作为股票期权行权的依据。

九、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 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

2022年3月22日