

国光电器股份有限公司 股票期权激励计划考核办法

国光电器股份有限公司（下称公司）为持续加强声学优势、市场开发优势，补充电子技术力量，稳定和吸引核心技术和业务人才，以发展扬声器、音箱中高端产品，并发展尚属国内空白的专业音响和数字音响，不断壮大公司国际市场，和激励高管人员为公司的持续发展、维护公司股价、保护投资者利益作出更大贡献，拟授予部分高管和核心技术与核心业务人员共888万股股票期权。包含上述计划的《国光电器股份有限公司股票期权与增值权激励计划》已经公司第五届董事会第五次会议审议通过，为保证上述股票期权激励计划经中国证监会审核无异议并经股东大会审议通过并经商务部批准后能够顺利实施，现根据《公司法》、《公司章程》及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、考核目的

本办法通过对公司董事、监事、其他高级管理人员、核心技术与核心业务骨干的职业道德、态度、能力、业绩等工作绩效的正确评价，进而积极地利用股权激励机制，提高管理绩效，实现公司和全体股东利益最大化。

二、考核范围

公司股票期权激励计划所确定的激励对象，包括公司高级管理人员、核心技术人员、核心业务人员和预留关键职位，具体考核名单如下：

序号	姓名	职务
1	郝旭明	董事、拓展事业部总经理
2	何伟成	董事、音响事业部总经理
3	陈瑞祥	董事
4	何艾菲	监事会主席
5	程卡玲	监事
6	方芳	监事
7	郑崖民	财务总监
8	凌勤	董事会秘书
9	俞锦元	总工程师、电声专家
10	沈健民	拓展事业部副总经理
11	黄志雄	生产部经理、资深电声工程师
12	陈维文	资深电声工程师
13	黄汉雄	资深电声工程师
14	霍鹏	资深电声工程师
15	马波兴	资深电声工程师
16	谢守华	技术部声学主管、资深电声工程师
17	曾先	资深电声工程师

18	李运德	资深电子工程师
19	袁昌杰	资深化工工程师
20	房晓焱	资深机械工程师
21	欧建忠	结构工程师
22	梁景林	资深销售工程师
23	张郑	资深质量工程师
24	黄嘉曦	美子公司经理
25	谢爱和	总调度
26	张志鹏	财务部经理
27	杨寿平	投资部经理
28	胡维辉	人力资源部经理
29	黄冬梅	内审部经理
30	公司副总裁（1名）	
31	音响事业部副总经理（1名）	
32	资深电声工程师、电子工程师、结构工程师、	

三、考核执行机构

公司高管由董事会薪酬与考核委员会考核，其余核心技术、业务人员由相应的事业部总经理组织考核后报董事会薪酬与考核委员会确认。

四、考核方法、内容及期间

1、考核方法

360 度评分考核法，由被考核人、相关人员、考核人员分别进行自评、他评、上级评，最后得分按自评25%，他评25%，上级50%的权重进行计算。

绩效年度合约：为被考核人与考核人共同签订的本年度应完成工作任务的指标。

2、考核内容：

项目	工作业绩	工作能力	工作态度
权重	60%	20%	20%

3、具体考核项目

工作绩效：指在工作说明中列出的，对本岗位工作有重要意义的关键业绩指标群（KPI），如销售额、订单履约率、销售利润率、开发投产率、工时利用率，如有负向指标则计算反向指标，如浪费率、质量损失率降低量等）。

工作能力：指按不同类别的岗位所确定的、在不同的职务上完成工作所需要的能力标准，包括计划与决策能力、协调与组织能力、领导能力、创新能力、学习和引进新知识新技术的程度和能力。

工作态度：培育下属的积极性和主动性,在团队中发挥积极引导和团结的力量，工作责任

感和纪律性。

4、绩效考核期间：激励对象行使股票期权前一会计年度

5、考核次数：股票期权激励期间每年一次

五、考核程序

1、考核机构内部执行小组对考核对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。

2、考核机构内部执行小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，考核结果保存，统一输入电脑，所有被考核对象的绩效考核报告须经薪酬与考核委员会确认。

3、考核结果等级标准：

相应等级	评分	备注
优	90 分以上	必须举出至少两件事例证明
良	80-89 分	
中（满足标准要求）	70-79 分	
合格（满足标准要求）	60-69 分	
不合格（完全不能满足要求）	59 分以下	必须举出至少两件事例证明

4、考核申诉

如被考核对象对考核结果或考核等级有异议，可在反馈表发放之日起5个工作日内向考核内部执行小组提出申诉，考核内部执行小组可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确存在不合理，可向薪酬与考核委员会提出异议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果或等级。

六、考核结果反馈及应用

1、考核结果反馈

每次考核结束后，由薪酬与考核委员会内部执行小组统一制作反馈表一式二份，一份备案，另一份反馈至被考核对象本人。

2、考核结果应用

作为股票期权的行权依据。

七、绩效考核记录

1、薪酬与考核委员会内部执行小组应保留绩效考核所有考核记录。

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、绩效记录保存期十年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会内部执行小组人员统一销毁。

4、绩效管理相关人员责任

(1)考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格。

(2)各系统负责人负责本系统绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

国光电器股份有限公司董事会

2006年4月7日