

国光电器股份有限公司

第二期股票期权激励计划实施考核办法

国光电器股份有限公司（以下简称“公司”）为继续加强电声核心技术优势，发展品牌和渠道，稳定核心团队并激励其为公司中长期发展目标最大限度尽力发挥聪明才智，做大做强音响主业，公司计划实施第二期股票期权激励计划（以下简称“激励计划”）。为保证本期激励计划在经批准后顺利实施，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《国光电器股份有限公司第二期股票期权激励计划实施考核办法》。

一、考核目的

本办法通过对激励对象的职业道德、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，实现公司发展目标，使公司和全体股东利益最大化。

二、考核对象范围

公司股票期权激励计划所确定的激励对象，包括公司董事、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	激励对象姓名	拟授予股票期权数量（万份）	职务、岗位
1	黄志雄	50	事业部副总经理，资深电声工程师
2	周云发	50	事业部副总经理，资深销售工程师
3	谢守华	50	技术部经理，资深电声工程师，高级工程师
4	沈健民	50	资深电声工程师
5	陈瑞祥	50	总裁技术助理
6	谢爱和	50	事业部总经理助理、总经理秘书
7	房晓焱	50	事业部总经理助理，资深机械工程师
8	张咏	50	欧洲子公司经理
9	胡维辉	40	人力资源部经理
10	张郑	40	电子工程师、资深电声工程师
11	俞锦元	30	电声专家
12	张志鹏	20	财务部经理
13	刘国强	20	PM 经理，资深电声工程师
14	左为	20	资深电子工程师

15	王开斌	20	销售工程师
16	肖叶萍	20	总裁办主任、证券事务代表
17	廖继晖	20	资深销售工程师
18	肖山	20	资深销售工程师
19	邹万勇	20	资深电子工程师
20	欧建忠	20	资深结构工程师
21	黄汉雄	20	资深电声工程师
22	曾先	20	资深电声工程师
23	陈维文	20	资深电声工程师
24	卢伟焕	20	子公司经理
25	叶浩勇	20	采购部经理
26	刘乔仿	20	PMC 经理
27	肖健鸿	20	塑胶部经理
28	段贤旺	20	工程部经理、资深电子工程师
29	杨军	20	资深质量工程师
30	马波兴	20	控股子公司副总经理
31	赵相军	20	质管部经理、资深电声工程师
32	张泰斌	20	生产部经理
33	蔡俊锋	20	软件中心经理
34	范德强	20	产业园管理中心经理
35	杨寿平	20	投资部经理
36	彭思龙	20	参股公司财务部经理
37	李永平	20	环保工程师
38	袁昌杰	20	资深化工工程师
39	梁景林	20	资深销售工程师
40	郝旭明	20	事业部总经理、董事
41	何伟成	20	事业部总经理、董事
42	郑崖民	20	财务总监、董事
43	凌勤	20	行政副总裁、董秘
44	仇锡洪	55	子公司美加音响总经理
45	仇兴林	50	子公司美加音响副总经理
46	曹阳	40	子公司美加音响副总经理
47	丁吉广	30	子公司美加音响技术开发部总监
48	王姝	25	子公司美加音响总经理助理
49	沈紫辉	37.5	子公司爱威音响总经理
50	杨鸿	37.5	子公司爱威音响国际销售事业部总经理
51	雷发全	37.5	子公司爱威音响国内专业事业部总经理
52	席卫红	37.5	子公司爱威音响财务中心总经理
	总计	1,500	

三、考核执行机构

公司董事、高管由董事会薪酬与考核委员会考核，其中高管或担任行政职务的董事由董事长或总裁进行初步考核，再由董事会薪酬与考核委员会考核，其余核心技术、业务人员首先按照公司人力资源部制定的绩效考核方案进行考核，再由所属的事业部总经理审核，最后报董事会薪酬与考核委员会备案。

四、考核方法、内容及期间

1、考核方法和考核内容

采用全面、客观、公平、规范的原则，按照定性评估和定量评估相结合的方式考核，定性评估考核项目包括工作态度、工作能力、工作潜能等，定量评估考核内容为被考核对象与考核人在年初确定的个人年度绩效合约。对于技术人员和业务人员，按照工作性质、职能的不同，定性评估和定量评估的权重，以及其中具体的细项考核项目的权重采用不同的比例进行。

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、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。

3、绩效考核期间：激励对象行使股票期权前一会计年度。

4、考核次数：股票期权激励期间每年一次。

每年具体考核方案由人力资源部制定。

五、考核程序

1、公司人力资源部对考核对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。

2、公司人力资源部制定具体的考核方案具体考核操作，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机构提出申诉，考核内部执行机构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，由内部执行小组统一制作考核结果表一式二份，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、考核记录的管理

1、薪酬与考核委员会及考核内部执行小组应保留对所有考核对象的考核记录。

2、为保证考核记录的有效性，考核记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、考核记录保存十年，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、考核相关人员责任

(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) 各级责任人负责本部绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

本办法于2010年6月9日由第六届董事会第15次会议批准通过，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

2010年6月9日