

苏宁电器股份有限公司

2010年股票期权激励计划实施考核办法

苏宁电器股份有限公司（以下简称为“公司”）为了进一步完善公司治理结构，健全激励机制，吸引优秀的管理、营销和连锁经营人才和加强公司自主人才培养，提高公司的市场竞争能力和可持续发展能力，保证公司发展战略和经营目标的实现与股东利益的最大化，拟对包括公司董事（不包括独立董事）、中高层管理人员和核心岗位员工在内的激励对象进行股票期权激励，本期股票期权激励计划的有效期为5年，总数量为8,469万股。

公司为保证上述股票期权激励计划经中国证监会备案无异议并经公司股东大会批准后能够得以顺利实施，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规以及公司《章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、总则

1、目的

遵循公司“做百年苏宁，国家、企业、员工，利益共享”的价值观，完善公司法人治理结构，进一步健全中高层核心管理人员的激励考核体系，鼓励以上管理人员树立与公司长远共同发展的信心，保障公司业绩长期、持续、稳健的提升，实现股东利益的最大化与长久化。

2、原则

股权激励的考核坚持公正、公平、公开的原则，坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作业绩与工作能力态度相结合的原则。

3、考核对象

本办法适用的期权激励对象包括：

(1) 公司董事（不包括独立董事）、总裁、副总裁、财务负责人；

(2) 总部各管理中心副总监级以上中高层管理人员、部分副经理级以上核心业务骨干及信息技术研发人员；

(3) 各地区总部、地区管理中心、重要子公司负责人以及部分副经理级以上核心业务骨干；

(4) 销售规模、经营绩效具有代表性的优秀连锁店店长；

无持股 5% 以上的主要股东或实际控制人参与本次激励计划；无持股 5% 以上的主要股东或实际控制人的配偶及直系亲属参与本次激励计划；

二、考核组织职责权限

1、由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作。

2、由薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

3、公司人力资源管理中心、财务规划中心等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和准确性负责。

4、公司董事会负责本办法的审批。

三、考核体系

1、考核内容

公司强调人品与业绩并重的准则，对于考核对象按照工作业绩与工作态度及能力两个方面进行综合考核。

2、考核项目与指标

1) 工作业绩（70 分）

工作业绩考核项目主要包括以下指标：

(1) 销售和利润增长率；

(2) 存货周转率、服务满意度

(3) 其他业务指标。

各岗位考核指标参照公司相关体系年度考核方案制定。同一岗位涉及多项考核指

标，采取加权平均方式计算。各岗位考核指标的目标值和权重由公司根据岗位职责确定。

激励对象在考核期内发生岗位变动的，考核指标跟随岗位变动，个人期权激励数量不调整（如因个人原因被撤职、降职、处分者除外）。年终统计时，前后岗位按照时间段确定权重汇总计算考核分值。调动到新岗位有过渡期的，过渡期时间应予扣除。

根据各岗位性质，具体对应指标如下：

岗位	主要考核指标	备注
公司董事、高管	销售增长率、净利润增长率	指标为公司总体值
各地区管理中心/子公司总经理	销售与利润计划完成率，销售增长率、净利润增长率、存货周转率、服务满意度、人才培养达标率	指标为所在地区管理中心/公司值
采销部门负责人	销售毛利完成率，销售增长率、毛利润增长率、存货周转率	指标为所负责品类汇总值
连锁店店长	销售计划完成率，销售增长率、服务满意度	指标为所在店值
服务部门负责人	服务满意度	指标为所在终端值
职能部门负责人	销售与利润计划完成率	指标为公司总体值或所在地区管理中心/公司值

2) 工作态度及能力 (30分)

- (1) 忠诚于公司，认同公司企业文化理念与发展目标
- (2) 工作主动、敬业、投入，作风踏实、严谨、细致
- (3) 具备岗位要求的知识与技能，具有良好的发展潜力

3、考核流程

1) 每一考核年度由公司制定被激励对象年度工作业绩目标，并与被考核个人签订年度岗位目标责任书，报薪酬与考核委员会备案。

2) 公司财务规划中心与人力资源管理中心每月跟踪汇总考核数据，形成月度考核报表报公司、薪酬与考核委员会备案。

3) 考核年度结束后由薪酬与考核委员会工作组负责具体考核操作，统一制作表格，对被考核人进行工作业绩、工作态度及能力评估、打分，并出具《绩效考核评估意见》，报薪酬与考核委员会最终审核通过。

4) 工作业绩、工作态度及能力的权重分别为 70%、30%，考核结果良好（总评 80 分）以上的可以行权。

4、考核结果管理

1) 考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

2) 考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作组应在考核结束后五个工作日内向被考核人通知考核结果。

3) 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存。

四、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修订。

本办法自公司董事会审议通过之日起开始实施。

苏宁电器股份有限公司

2010 年 8 月 25 日