

安徽鑫龙电器股份有限公司

股票期权激励计划实施考核办法

为进一步完善法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，安徽鑫龙电器股份有限公司(以下简称“鑫龙电器”或“公司”)制定了《安徽鑫龙电器股份有限公司股票期权激励计划》，拟授予激励对象1,450万份股票期权。为更好地实施该计划，充分调动管理者和重要骨干的积极性，吸引和保留优秀管理人才、核心技术人员和业务骨干，激励个人与公司共同分享企业发展的成果，保证企业的长期稳健发展，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、总体原则

- 1、考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价，实现股权激励奖励与工作业绩、能力、态度紧密结合。
- 2、本办法适用于高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员中的股权激励计划的激励对象。

二、职责权限

- 1、董事会下设的薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责组织 and 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、公司人力资源部、公司财务部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可靠性负责。
- 4、公司董事会负责本办法的审批。

三、考核对象

公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员、子公司主要管理人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员中的股权激励计划的激励对象。

四、考核内容、方法及期间

1、考核内容

(1) 工作绩效（满分60分）

考核激励对象按照岗位工作要求，完成关键业绩指标等。

(2) 职业道德、工作态度（满分20分）

考核激励对象工作过程中所表现出的职业素质、工作态度。

(3) 团队精神和领导力（满分20分）

考核激励对象在团队中的分工合作，为业绩目标作出的贡献；是否具有良好的领导素质、团队精神。

(4) 重大失误和违纪减分

工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或重大违纪行为应予减分（减10分以上）。

2、考核期间和次数

(1) 考核期间

激励对象获授或行使权益前一会计年度。

(2) 考核次数

股权激励期间每年度一次。

3、考核办法

(1) 由被考核对象的直接上级、直接下级及相关人员进行评分，分值比例分别按直接上级60%，直接下级20%，相关人员20%的权重进行计算。

(2) 考核创新及超额工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的超额工作，经提名、薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过10分。

4、考核程序

(1) 薪酬与考核委员会工作小组对考核对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。薪酬与考核委员会工作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，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。

(2) 年初，薪酬与考核委员会工作小组根据岗位说明书、公司年度经营计

划，通过与被考核对象的互动，确定被考核人员当年的关键业绩指标群。年终，根据年初确定的关键业绩指标群等进行考核。

(3) 考核结果等级标准：

评分	相应等级
90分以上	优
75-89分	良
60-74分	合格
59分以下	不合格

5、考核申诉

如被考核对象对考核结果或考核等级有异议，可在考核结果反馈表发放之日起5个工作日内向工作小组提出申诉，工作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。

五、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工作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。考核结束后，考核结果作为保密资料档案保存。

2、考核结果作为股票期权授予和行权依据。

(1) 激励对象上一年度考核合格后才具备获授权益本年度的行权资格。

(2) 考核结果为不合格的员工，公司将激励计划的有关规定，其相对应行权期所获授的可行权股票期权数量作废，由公司注销。

六、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

安徽鑫龙电器股份有限公司董事会

2010年12月16日