

广东德豪润达电气股份有限公司



股票期权激励计划实施考核办法

二零一一年三月

广东德豪润达电气股份有限公司

股票期权激励计划实施考核办法

广东德豪润达电气股份有限公司（以下简称为“德豪润达”或“公司”）为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，充分调动公司员工的积极性与创造性、提高经营效率，确保公司发展目标的实现，保护投资者利益，制定了《广东德豪润达电气股份有限公司首期股票期权激励计划》。为配合该计划的实施，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《公司章程》及其他有关法律、法规、规范性文件的有关规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、总则

1、目的

进一步完善公司治理结构，健全公司激励与约束机制，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计划的激励作用，进而实现公司的可持续发展和为股东带来更高效更持续的回报。

2、原则

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绩效进行评价，以高绩效为导向、以个人工作业绩为主要考核依据，实现股权激励与本人工作业绩、能力、品德紧密结合。

3、考核对象

本办法考核对象为参与广东德豪润达电气股份有限公司股票期权激励计划的激励对象。包括公司高级管理人员、中层管理人员、核心业务及技术人员及董事会认为有特殊贡献的其他人员。

二、考核组织职责权限

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”）负责领导、组织、审核本办法规定的各项考核工作。

2、由薪酬与考核委员会授权公司人力资源部负责具体实施考核工作，薪酬与

考核委员会对考核过程进行指导与监督。

3、监事会负责对激励对象名单予以核实。

4、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。

三、考核体系

1、考核内容

公司强调以高绩效为导向，对于考核对象以工作业绩、管理与领导能力、文化价值观为依据进行客观、公正的考核。

2、考核项目与指标

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70%，直接下级与相关人员各按15%的权重进行计算。

公司高级管理人员由董事会考核，中层管理人员、核心业务及技术人员等由公司总经理负责考核并将考核结果报公司董事会审定。

考核评分办法具体如下：

(1)、工作业绩（60分）

A、定量业绩：按经营责任制目标管理考评成绩（指标业绩与经营责任制目标管理成绩相结合）。 B、定性业绩：公司重点的管理项目（包括管理制度制定、工作流程梳理与优化等）推进与落实。

(2)、管理与领导力（20分）

具有良好的领导素质，有效领导激励下属完成分管的工作，考核被激励对象分管部门的团队精神、实力和业务发展态势。

(3)、文化价值观（20分）

考核期间内被考核对象工作过程中所表现出的行为、言论、态度和对周围员工及利益相关者所展现出的工作热情和感染力符合并引领公司核心文化。

(4)、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，经董事会薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过5分。

(5)、重大失误和违纪减分

工作期间本人或下属发生重大差错、失误或未能尽职给公司造成重大经济及其他损失或收受回扣、非法侵占等重大违纪行为应予减分5分以上，直至取消考核分数。

3、考核等级及评价标准

等级	评价标准
优秀	出色的、超过岗位要求
良好	称职、达到岗位要求
合格	基本适合岗位要求
需改进	未能达到岗位要求

4、考核流程

(1) 每位激励对象的具体考核办法由公司董事长和总经理负责组织审核制定后报董事会薪酬与考核委员会审核、备案。

(2) 公司高级管理人员、核心业务及技术人员制定《年度工作目标计划表》，报董事会薪酬与考核委员会审核、备案。

(3) 控股子公司及其他经营责任制考核单位负责人等中层管理人员制定《年度工作目标计划表》，提交公司总经理组织审核后，报董事会薪酬与考核委员会审核、备案。

(4) 若激励对象某一行权期的年度业绩考核结果为合格或以上，则其当期绩效表现达到行权条件，在满足其他行权条件下，可以申请当期股票期权行权；若激励对象的年度绩效考核结果为合格以下（即需改进），则对应的行权期未达到行权条件，取消其当期股票期权的行权资格。

5、考核结果管理

(1) 考核指标和结果的修正 考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

(2) 考核结果反馈 被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

(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。

(4) 考核结果申诉 被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，

委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

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。

广东德豪润达电气股份有限公司

董 事 会

二〇一一年三月十九日