

# 广州智光电气股份有限公司

## 首期股权激励计划实施考核办法

为进一步完善广州智光电气股份有限公司（以下简称“智光电气”或“公司”）治理结构，健全公司激励约束机制，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，实现股东、公司和激励对象利益的一致，为股东带来更高效、更持续的回报，公司制定了《首期股权激励计划（草案）》，拟授予公司部分董事、高级管理人员、中层管理人员和公司核心技术（业务）人员355万份限制性股票。现根据《上市公司股权激励管理办法（试行）》《股权激励有关事项备忘录1-3号》、《公司法》、《证券法》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》的规定，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（不包括独立董事）、高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）人员职业道德、工作态度、能力、绩效进行正确评价与考核，进而积极的利用激励机制，提升公司凝聚力，实现公司和全体股东利益最大化，促进公司持续、健康、高速的长远发展。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，实现股权激励与激励对象工作业绩、能力、态度相挂钩的机制。

### 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（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责组织和审核考核工作。

2、公司人力资源部门在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会。

3、公司人力资源部、计划财务部等部门负责相关考核数据的整理和提供，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

- 1、公司董事（不含实际控制人、持股5%以上的主要股东以及独立董事）；
- 2、高级管理人员（不含持股5%以上的高级管理人员）；
- 3、中层管理人员；
- 4、公司核心技术（业务）人员。

### 四、考核体系

#### （一）考核依据

被考核人员所在岗位的《岗位说明书》、公司年度经营计划、公司人力资源部、计划财务部等相关职能部门每年年初联合制定的年度考核目标。

#### （二）考核方法

由被考核人的直接上级、同级相关人员和直接下级进行评分，分值比例分别按直接上级70%，同级相关人员20%，直接下级10%的权重进行计算。

#### （三）考核内容

考核内容	权重	综合评价得分
工作业绩	70%	工作业绩指标得分×70%+工作能力指标得分×20%+工作态度指标得分×10%
工作能力	20%	
工作态度	10%	

#### （四）具体考核指标

##### 1、工作业绩指标

工作业绩指标包含经营性指标和战略性指标。

**经营性指标：**参考在岗位说明书及公司相关年度考核体系中列出的、对本岗位工作有重要意义的关键业绩指标进行考核，包含并不限于销售额，费用率，利润额，新市场、新产品开发量、产品合格量，采购及时率，个人绩效考核指标等。

**战略性指标：**基于公司重大战略分解的各类指标与行动计划，侧重于定性考核。

##### 2、工作能力指标

指按不同类别的岗位所确定的，在岗位说明书中描述的、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、学习和引进新知识、新技术的程度和能力等。

### 3、工作态度指标

包含工作的主动性、责任感、团队精神和纪律性。

### 4、工作创新及额外工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的额外工作，经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，经薪酬与考核委员会确认，应予减分，数值一般不超过10分。

## （五）绩效考核期间

限制性股票行权前一会计年度。

## （六）考核次数

限制性股权行权期间每年一次。

## 五、考核标准

根据考核结果，考核标准化为优秀（A）、良好（B）、合格（C）和待改进（D）四个档次，其中考核结果在合格（C）以上即考核超过70分的为考核达标。

考核标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	待改进（D）
考核得分	90分以上	80—89分	70—79分	69分以下

依据本办法作出的考核结果将作为确定被考核的激励对象是否满足行权条件的依据。

## 六、考核程序

（一）被考核人员所在岗位的《岗位说明书》、公司年度经营计划、公司人力资源部、计划财务部等相关职能部门每年年初联合制定的年度考核目标，通过与被考核对象的互动，确定被考核人员当年的工作业绩指标，报董事会薪酬与

考核委员会备案。

(二) 公司财务部与人力资源部在每一年度结束后汇总考核数据，形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

(三) 人力资源部将考核结果反馈给各考核对象，如被考核对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起5个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。经董事会薪酬与考核委员会将由董事会存档，并作为股权激励计划行权实施的依据。

## 七、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法自公司董事会审议通过之日起开始实施。

广州智光电气股份有限公司

董 事 会

2011年3月23日