

海信科龙电器股份有限公司

股票期权激励计划考核办法

海信科龙电器股份有限公司（下称“公司”）从公司长期利益和近期利益的结合出发，在公司与个人共同持续发展理念的指导下，为进一步完善公司治理结构，健全公司激励约束机制，有效调动管理人员和重要骨干的积极性，吸引和保留优秀管理人才和业务骨干，实现全体股东、公司和个人利益的一致，促进公司长期稳定发展制定了《海信科龙电器股份有限公司股票期权激励计划》（草案）。

公司为保证上述股票期权激励计划经青岛市国资委审核同意及国务院国资委备案、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

在公司“求人、用人、育人、晋人、留人”的人才观的指导下，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，建立和完善公司高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工的激励约束机制，激励公司高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，保证公司拟实施的股票期权激励计划的顺利进行。

2、原则

（1）考核评价必须坚持科学、公开、公平、公正的原则；

（2）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）确定性与灵活性相结合原则：考核指标一经确定不得随意变更，但当发生以下两种情况时，由薪酬与考核委员会工作小组提出申请，经公司董事会审批，可修正指标值。

① 在考核实施期间，因不可抗拒的客观因素致使指标发生重大变化的。

② 实际完成指标已不能体现公司持续改进经营管理效果的。

3、适用对象范围

本办法适用的股票期权激励对象包括：

(1) 公司董事（除独立董事以及由海信集团有限公司以外的人员担任的外部董事）；

(2) 高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、公司秘书及《公司章程》规定的其他人员；

(3) 中层管理人员及核心骨干员工。

以上人员需在公司或公司下属子公司连续工作2年以上，有特殊贡献的人员，经公司董事会薪酬与考核委员会批准，可适当放宽企龄要求。

二、考核组织职责权限

1、公司股东大会负责绩效考核目标的确定。

2、公司董事会负责本办法的审批。

3、公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作。

4、公司董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

5、公司人力资源部门、财务部门等相关部门负责协助薪酬与考核委员会工作，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。

三、考核体系

1、考核内容

基于公司强调人品与业绩并重的原则，对于考核对象从以下两方面进行综合考核：

(1) 工作业绩

(2) 工作态度及能力

2、考核项目与指标

(1) 公司董事及高级管理人员：

按照年初签订的“经营者年薪合同”考核公司年度经营计划的实现情况，主要包括收入、利润、回款、质量等指标。

(2) 公司中层管理人员及核心骨干员工

① 工作业绩考评：主要以指标或工作目标的完成情况为主，包括量化指标/目标、非量化指标及常规工作完成情况的评价。对于承担多项指标的中层，计算

指标得分时加权合计所有指标得分。

② 综合评价：主要指分管领导对临时交办任务及工作态度、创新、执行力等方面的综合评价。

③ 单项考评：公司级单项考评内容包含公司表扬、批评、通报等考评数据，考评结果直接在月度评价结果中加减。

④ 月度考评结果=指标得分×70%+综合评价得分×30%+单项考评

全年考评结果 (S) = Σ 月度考评结果 / 12

激励对象在考核期内发生岗位变动的，考核指标随岗位变动，个人期权激励数量不调整（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。

3、考核流程

(1) 每一考核年度由公司制定被激励对象年度岗位业绩目标，并报薪酬与考核委员会备案。

(2) 公司人力资源部门与财务部门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) 考评结果优秀（考评结果80分）以上的可以行权：

考评结果(S)	$S \geq 90$	$89 \geq S > 80$	$80 \geq S > 70$	$70 \geq S > 60$	$S < 60$
评价标准	卓越	优秀	良好	一般	不合格

(5) 考评结果否决事项：

① 绩效考核期间，激励对象所在部门（或公司）出现违法违纪、严重安全（质量）事故以及其他严重损害公司声誉及市场形象的事项，该激励对象当年的考评结果直接评定为不合格；

② 绩效考核期间，激励对象未与公司签订年度岗位目标责任书，则该激励对象该年度考评结果直接评定为不合格。

说明：上文所说“考核年度”为激励对象行使股票期权前一会计年度。

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，但须将修正方案交董事会备案。

(2) 考核结果反馈及应用

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，被考核人对结果有异议的，可于收到考核结果通知起五日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会应当根据实际情况对考核结果进行复核，复核时间不得超过三十日，并根据复核结果对考核结果进行修正。

考核结果作为股票期权行权的依据。

(3) 考核结果归档及后期处理

① 考核结束后，考核结果作为保密资料归档，由薪酬与考核管理委员会保存。

② 为保证考核结果的公平公正性，考核记录不允许涂改，若实需修改或重新记录，须当事人签字，否则一律无效。

③ 股权激励计划结束三年后考核结果相关记录由薪酬与考核管理委员会负责统一销毁。

四、附则

1、本办法由公司董事会薪酬与考核管理委员会负责制订、修订和解释。

2、本办法自公司董事会及股东大会审议通过之日起开始生效。

海信科龙电器股份有限公司董事会

二〇一〇年十二月