

东莞勤上光电股份有限公司

首期股票期权激励计划实施考核办法（修订稿）

东莞勤上光电股份有限公司（以下简称为“勤上光电”或“公司”）为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，确保公司发展目标的实现，保护投资者利益，现根据《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，特制订本办法。

一、目的

- 1、倡导价值创造为导向的绩效文化，建立股东与职业经理团队之间的利益共享与约束机制。
- 2、激励持续价值的创造，保证企业的长期稳健发展。
- 3、吸引与保留优秀管理人才和业务骨干。
- 4、鼓励并奖励业务创新和变革精神，增强公司的竞争力。

二、原则

- 1、公平、公正、公开。
- 2、激励和制约相结合。
- 3、维护股东利益，为股东带来更高效更持续的回报。

三、考核对象

考核对象为被列入公司股票期权激励对象的董事、高级管理人员、核心业务（技术）人员。

四、考核组织与职责

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会全面负责领导和组织对考核对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部具体负责考核过程的指导、考核数据的收集和考核结果的汇总。

3、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、绩效考核评价指标及标准

1、公司层面业绩考核内容

财务业绩考核的指标主要包括：净利润增长率、净资产收益率。

本计划授予的股票期权，在三个行权期中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	绩效考核指标
第一个行权期	以2011年归属于上市公司股东的净利润为基数，2012年净利润增长率不低于20%； 2012年加权平均净资产收益率不低于6.5%。
第二个行权期	以2011年归属于上市公司股东的净利润为基数，2013年净利润增长率不低于45%； 2013年加权平均净资产收益率不低于7%。
第三个行权期	以2011年归属于上市公司股东的净利润为基数，2014年净利润增长率不低于75%； 2014年加权平均净资产收益率不低于7.5%。

以上净资产收益率与净利润指标均以扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润二者孰低者作为计算依据，2012、2013年、2014年净利润指归属于母公司所有者的净利润。由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

如果公司发生公开发行或非公开发行行为，则发行当年新增加的净资产及其对应净利润额不计入净利润净增加额和净资产的计算。若公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司注销。

除此之外，股票期权等待期内，各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

2、个人层面业绩考核内容

(1) 个人绩效指标

考核激励对象为公司、部门的业绩做出的贡献，主要以与公司签订的目标责任书规定的个人绩效指标完成情况为准。

(2) 个人能力与态度指标

激励对象的个人能力指标主要指不同类别的岗位所应具备的知识与业务技能标准，包括计划与决策能力、协调与组织能力、领导能力、创新能力、学习能力等。

个人态度指标主要指工作主动性、责任感、团队精神、纪律性以及对公司的忠诚度和认同感。

(3) 加分与减分

a、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，激励对象可获得额外加分，数值一般不超过 10 分。

b、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、重大不良影响或有重大违纪行为，经薪酬与考核委员会确认，应予激励对象减分 5 分以上，直至取消绩效得分。

(4) 激励对象在考核期内发生岗位变化的，考核关系跟随岗位变化而调整。评定结果需要综合考虑变动前及变动后的评定情况。

3、考评权重

公司财务指标、个人绩效完成情况、个人能力和态度指标在激励对象考评中所占权重如下：

类别	财务指标	个人绩效	个人能力和态度指标
董事、高级管理人员	75%	25%	

核心业务（技术）人员	25%	55%	20%
------------	-----	-----	-----

4、考评结果划分

根据被考核对象的综合考评情况，考评结果可分为五个等级：

考评等级	考核分数	等级标准
A	90分以上	取得非常优异的成绩，即超越了财务绩效指标和个人绩效指标的标准，具备良好的计划能力，工作积极进取，具有创新能力、对目标的自我激励能力及对同事的影响能力。
B	80-90分	取得较好成绩，即完成了财务绩效指标和个人绩效指标的标准，并且在工作能力提升、团队合作以及工作态度等方面均表现优秀。
C	70-80分	基本完成财务绩效指标和个人绩效指标的标准，但是工作创新性不足，基本能及时完成工作。
D	60-70分	基本达到财务绩效指标和个人绩效指标的标准，工作的开展一直需要外部的力量推动，计划性和主动性有待一定程度的改进。
E	60分以下	和财务绩效指标和个人绩效指标的标准相差甚远，基本没有计划，不能对错误进行及时纠正，造成需要采取补救措施的结果。

六、考核期间与次数

- 1、考核期间：激励对象行使股票期权的前一会计年度。
- 2、考核次数：股票期权激励期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会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董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果的反馈及应用

1、考核结果的反馈

（1）被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果。

（2）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向

董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

2、考核结果的应用

公司层面业绩考核达标及个人考核合格（即在 D 级（含）以上），激励对象才具备股票期权本年度的行权资格；公司层面业绩考核不达标或个人考核不合格（即结果在 D 级以下），均不具备行权资格。

九、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有绩效考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档案保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

东莞勤上光电股份有限公司

二〇一二年七月九日