

深圳市得润电子股份有限公司

股票期权激励计划实施考核办法

深圳市得润电子股份有限公司(以下称“公司”)制定了《深圳市得润电子股份有限公司股票期权激励计划(草案)》(以下简称“股权激励计划”),拟授予董事、高级管理人员、经营管理骨干和核心技术(业务)人员股票期权。为保证股权激励计划经相关机构批准后能够得以顺利实施,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)》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、总则

(一) 考核目的

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,建立和完善公司股票期权激励对象绩效评价体系和激励约束机制,并对工作绩效进行全面客观评估,从而保证公司股票期权激励计划的顺利进行,提升公司业绩并促进公司长期战略目标的实现。

(二) 考核原则

考核评价必须坚持公开、公正、公平的原则,坚持考核指标与公司战略紧密结合的原则,坚持对激励对象进行财务指标和非财务指标相结合、短期经营成果和长期发展相结合的全面考核原则,并根据公司战略发展而不断修正绩效考核指标。

(三) 适用范围

本办法适用于公司股票期权激励计划的所有激励对象,包括公司董事(不包括独立董事)、高级管理人员、经营管理骨干、核心技术(业务)人员。

二、考核体系

(一) 考核组织与执行机构

1、公司董事会负责本办法的制订。

2、董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核考核工作。下设薪酬与考核委员会办公室负责具体的考核工作,定期或不定期汇总、审核相关考核数据及信息,并以书面报告形式上报薪酬与考核委员会,由薪酬与考核委员会审核通过后再上报董事会审批。

3、公司财务部门、人力资源部门等各相关部门负责协助考核工作的进行,包括相

关考核数据的搜集和提供、复核、核算等，并对提供数据的真实性和可靠性负责。

（二）考核期间及周期

考核期间为可行权日的前一会计年度；考核周期为股权激励期间每年度一次。

（三）考核内容

公司结合不同激励对象的管理层级、职位类别和主要价值贡献方式，对考核指标进行不同的考核目标设置。考核内容主要包括财务类、客户类、内部运营类、社会效益和董事会综合评价指标等方面进行考核等方面，并设置相应的考核指标。

被考核对象按目标管理考评成绩，指标业绩与目标管理业绩相结合，定性业绩与定量业绩相结合。

如被考核对象工作目标调整，应将调整后的工作目标和内容及时报薪酬与考核委员会备案。

（四）考核程序

1、董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营目标分别确定被考核对象的任务指标、指标值等，作为年度绩效考核的依据。

2、薪酬与考核委员会办公室定期跟踪汇总考核数据，形成考核报表报董事会薪酬与考核委员会备案。

3、年度考核结束后，由薪酬与考核委员会办公室负责具体考核操作，汇总相关考核数据，出具《年度考核绩效评价报告》，报董事会薪酬与考核委员会审批。

三、考核结果及应用

（一）考核结果等级分布

分数段	90分以上	80-90分	60-79	60分以下
等级	优秀	良好	合格	不合格

考核期内，如遇重大不可抗力、客观环境重大变化等因素严重影响考核对象业绩的，薪酬与考核委员会可酌情修改偏差较大的考核指标和考核结果。

（二）考核结果的应用

1、考核结果作为股权激励计划的行权依据：

（1）激励对象上一年度考核结果达到合格或合格以上的，且符合其他行权条件的，可以根据薪酬与考核委员会审核确定并报董事会审批的当年可行权数量依据股权激励计划的相关规定申请行权。

（2）考核结果不合格的，公司依据股权激励计划的有关规定，其相应行权期的股

票期权当年不得申请行权，对应的股票期权由公司注销或取消。

2、若公司整体业绩未达到股权激励计划公布的行权条件时，则当期股票期权均不能行权，由公司注销或取消。

四、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会办公室应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与董事会薪酬与考核委员会办公室沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

五、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法自股权激励计划生效后实施。

深圳市得润电子股份有限公司

二〇一三年二月十九日