

广东科达机电股份有限公司

股票期权激励对象绩效考核实施办法

第一章 总则

第一条 为保证广东科达机电股份有限公司（以下简称“科达机电”或“公司”）股票期权激励计划的顺利实施，进一步健全公司激励与约束机制，完善公司法人治理结构，激励公司高级管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家相关规定和公司实际情况，特制订本办法。

第二条 考核评价必须坚持公正、公平、公开原则，严格按照本办法对考核对象的工作进行评价，实现股票期权奖励与考核对象的工作业绩、工作态度紧密结合，以提高公司管理绩效，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 本办法适用于公司的董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层管理人员，核心技术（业务）人员等股票期权激励对象。上述人员需在公司或公司控股子公司全职工作、已与公司签署劳动合同或用工协议并在公司领取薪酬。

第二章 职责权限

第四条 公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。薪酬与考核委员会工作组负责考核工作的具体实施。

第五条 公司监事会负责股票期权激励对象名单的核实。

第六条 公司人力资源部、财务部及证券部等职能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。

第三章 考核体系

第七条 公司股票期权激励计划考核对象包括公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层管理人员，核心技术（业务）人员。

第八条 考核内容包括工作态度、工作能力、工作业绩三个方面，重点考核激励对象全年的工作业绩。具体分值分布如下：

工作态度（满分 20 分）：主要考核激励对象的工作主动性、责任感、职业素质等方面的情况。

工作能力（满分 20 分）：主要考核业务技术水平、操作技能的运用发挥情况；对各部门负责人，还要重点考核其全局意识、组织意识及成本意识等指标。

工作业绩（满分 60 分）：主要考核履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量和效率。以公司和部门整体层面上的年度目标和年度重点工作目标作为主要考核要素。

第九条 考核期间和次数：

（一）考核期间

按照公司股票期权激励计划要求的时间进行考核。

（二）考核次数

股权激励期间每年度一次。

第十条 考核方法：

（一）由被考核对象的直接上级、直接下级及同级岗位相关人员按考核内容的三方面对考核对象进行评分，分值比例分别按直接上级 60%，直接下级与同级岗位相关人员各 20%的权重进行计算。

（二）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。

（三）工作期间因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或收受回扣、贪污等重大违纪行为应予减分 5 分以上，直至取消业绩分数。

第十一条 考核程序：

公司采取岗位相关人员评定以及董事会薪酬与考核工作组考核评定相结合的方法对考核对象进行综合考评。

（一）首先由董事会薪酬与考核委员会工作组对考核对象名单、身份、信息等进行确认，再提交监事会审核；

(二) 考核对象直接上级、直接下级及同级岗位相关人员根据考核对象的工作态度、工作能力及工作业绩进行评分, 结果经人力资源部汇总后上报董事会薪酬与考核工作组;

(三) 董事会薪酬与考核工作小组整合各项考评资料完成绩效考核报告, 然后上报给薪酬与考核委员会审核。

第十二条 考核结果的应用

(一) 考核结果等级分布

分数段	90分(含90)以上	80(含80)~90	60(含60)~80	60分以下
等级	优秀	良好	合格	不合格

(二) 考核结果的应用

1、激励对象上一年度考核结果达到合格以上才具备股票期权本年度的行权资格。

2、考核结果直接影响考核对象的年终奖励与职务变动。

3、考核结果为不合格的对象, 公司将根据股票期权激励计划的有关规定, 其相对应行权期所获授的可行权数量作废, 由公司注销。

第十三条 考核结果管理

(一) 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。

(二) 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。

(三) 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。

(四) 考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议, 首先应通过与董事会薪酬与考核委员会工作组沟通来解决。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。

第四章 附则

第十四条 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

第十五条 本办法由公司董事会审议通过，自股东大会批准公司股权激励计划之日起开始实施。

广东科达机电股份有限公司董事会

二〇一二年一月二十九日