



广东科达机电股份有限公司  
2012年第一次临时股东大会  
会议资料

二〇一二年三月七日

## 2012年第一次临时股东大会

### 议程安排

一、会议时间：2012年3月7日 下午2:30

二、会议地点：公司一楼多功能会议室

三、会议主持：卢勤 董事长

四、会议议程安排：

序号	会议议程	解释人	页码
1	宣布本次大会开始	卢勤	
2	宣读本次大会出席情况报告	付青菊	
3	审议《<第二期股票期权激励计划（草案修订稿）>及其摘要》	曾飞	2
4	审议《股票期权激励对象绩效考核实施办法》	曾飞	31
5	审议《关于提请股东大会授权董事会办理公司第二期股票期权激励计划相关事宜的议案》	曾飞	34
6	股东代表发言并答疑	-	
7	进行投票表决	-	
8	宣读本次会议案表决结果报告	付青菊	
9	宣读本次会议决议	卢勤	
10	律师发表见证意见	律师	
11	宣布本次会议结束	卢勤	

广东科达机电股份有限公司  
2012年第一次临时股东大会会议材料一

**广东科达机电股份有限公司**  
**第二期股票期权激励计划**  
**（草案修订稿）**

**二〇一二年二月**

## 声 明

1、本公司及董事会全体成员保证本激励计划内容真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

2、本次激励对象中，无公司的独立董事、监事、持股5%以上的主要股东或实际控制人。本次全部激励对象均未同时参加两个或两个以上上市公司的股权激励计划。

## 特别提示

1、广东科达机电股份有限公司（以下简称“科达机电”、“公司”或“本公司”）于2007年3月16日召开股东大会审议通过第一期股权激励计划，授予21位激励对象1,030万份股票期权，授权日为2007年3月16日，授予的股票期权的行权价格为4.69元。该股票期权的有效期为自股票期权授权日起五年，每年实际行权数量不得超过获授股票期权的25%，行权条件包括公司上一年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于10%，当年度经审计净利润较前一年度和2005年度的增长率不低于15%。公司在2007年、2008年、2009年、2010年四年间各项指标均达到行权要求，顺利实施四次行权。截止目前，公司第一期股权激励计划已实施完毕。

2、公司第二期股票期权激励计划（以下简称“本计划”、“股票期权计划”）依据《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)》及中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）关于股权激励有关事项备忘录1-3号等其他有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》等制定。

3、本计划采用股票期权作为长期激励工具。本计划下授予的每份股票期权拥有在行权有效期内，在满足行权条件情况下，以行权价格购买一股科达机电股票的权利。本计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的股票。

4、公司拟向激励对象授予总量3,966万份的股票期权，占草案公布时公司股本总额63,201.17万股的6.28%。

5、本计划授予的3,966万份股票期权的行权价格为10.03元，即为下列价格之较高者：

- （1）本激励计划草案公布前一个交易日的公司股票收盘价；
- （2）本激励计划草案公布前30个交易日内的公司股票平均收盘价。

在股票期权有效期内发生派息、资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜时，行权价格将根据本计划相关规定进行调整。

6、本次股票期权激励计划有效期为自股票期权授予日起五年，激励对象对已获授权的股票期权将分四期行权，自本激励计划授予日起满一年后的下一交易日起，激励对象应在可行权日内按每年25%的行权比例分期逐年行权。

当期未满足业绩条件而未能获得行权的期权将由公司注销作废。

7、股票期权行权的业绩指标和具体条件如下：

行权期	绩效考核目标
第一个行权期	2012 年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 10%，归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润较 2011 年度增长率不低于 20%
第二个行权期	2013 年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 10%，归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润较 2011 年度增长率不低于 45%
第三个行权期	2014 年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 10%，归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润较 2011 年度增长率不低于 75%
第四个行权期	2015 年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 10%，归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润较 2011 年度增长率不低于 110%

8、本次激励对象行权资金以自筹方式解决，科达机电承诺不为激励对象依据本激励计划获得的有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

9、本计划由公司董事会薪酬考核委员会拟订，提交公司董事会审议通过，中国证监会审核无异议后，由公司股东大会批准生效。公司股东大会在对本股权激励计划进行投票表决时，将在提供现场投票方式的同时，提供网络投票方式，公司独立董事将在股东大会召开前征集委托投票权。

10、自公司股东大会审议通过本计划之日起30日内，公司将按有关规定召开董事会对激励对象进行授权，并完成登记、公告等相关程序。

11、科达机电承诺本计划经股东大会审议通过后30日内，公司不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

## 目 录

释义.....	7
第一章 总则.....	8
第二章 激励对象的确定依据和范围.....	9
第三章 激励计划的股票来源和股票数量.....	10
第四章 股票期权行权价格.....	10
第五章 股票期权的有效期、授予日、可行权日、禁售规定.....	11
第六章 股票期权的获授条件、行权条件.....	12
第七章 激励计划的调整方法和程序.....	14
第八章 授予股票期权及激励对象行权的程序.....	15
第九章 公司与激励对象各自的权利义务.....	16
第十章 激励计划的变更、终止及其他事项.....	17
第十一章 股权激励会计处理方法及对各期业绩影响.....	18
第十二章 附则.....	20

## 释义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

科达机电、本公司、公司	指	广东科达机电股份有限公司
股东大会	指	本公司股东大会
董事会	指	科达机电董事会
薪酬与提名委员会	指	科达机电董事会下设的薪酬与提名委员会
监事会	指	科达机电监事会
高级管理人员	指	科达机电总经理、副总经理、董事会秘书和财务负责人等
股票期权激励计划、激励计划、本计划	指	科达机电第二期股票期权激励计划
股票期权、期权	指	指科达机电授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买科达机电一定数量股份的权利
激励对象、激励范围	指	指依据本激励计划获授股票期权的人员
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
行权	指	指激励对象根据本激励计划，在规定的期间内以预先确定的价格和条件购买科达机电股票的行为
可行权日	指	指激励对象可以行权的日期
行权价格	指	指科达机电向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买科达机电股票的价格
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
登记结算公司	指	指中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
元	指	人民币元
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《股权激励办法》	指	《上市公司股权激励管理办法（试行）》
《股权激励备忘录》	指	《股权激励备忘录1号》、《股权激励备忘录2号》、《股权激励备忘录3号》
《公司章程》	指	《广东科达机电股份有限公司章程》



## 第一章 总则

第一条：为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，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，促进公司长期稳定发展，广东科达机电股份有限公司（以下简称“科达机电”、“公司”或“本公司”）依据《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)》及中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）关于股权激励有关事项备忘录1-3号等其他有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》等制定《广东科达机电股份有限公司第二期股票期权激励计划（草案）》。

第二条：制定本次股票期权激励的目的

- 1、进一步完善公司治理结构，健全公司激励约束机制；
- 2、通过实现股东、公司和管理层利益的一致，建立股东与经营管理层之间的利益共享、风险共担机制；
- 3、有效调动管理者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；
- 4、倡导公司与管理层共同持续发展的理念，帮助管理层平衡短期目标与长期目标的同时，兼顾公司长期利益和近期利益，促进公司长期稳定发展。

第三条：本次股权激励计划的管理机构

股东大会是公司的最高权力机构，负责审核批准实施本激励计划及计划的变更和终止。公司股东大会在对本股权激励计划进行投票表决时，将在提供现场投票方式的同时，提供网络投票方式。

公司董事会是本激励计划的执行管理机构，下设的薪酬与考核委员会负责拟定和修改本激励计划，负责报股东大会审批和主管部门备案审核，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

公司监事会是本激励计划的监督机构，负责对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章和上海证券交易所业务规则进行监督。

独立董事应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在损害公司及全体股东的利益发表独立意见，并就股权激励计划向所有股东征集委托投票

权。

## 第二章 激励对象的确定依据和范围

### 第四条：激励对象的确定依据

#### 1、激励对象确定的法律依据

本激励计划的激励对象系依据《公司法》、《证券法》、《股权激励办法》、《股权激励备忘录》等有关法律、法规、规范性法律文件及《公司章程》的相关规定为依据，并结合公司实际情况确定。

#### 2、激励对象确定的职务依据

公司本激励计划的激励对象包括公司董事（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。上述人员均在公司或公司控股子公司全职工作，为公司的发展和业绩作出突出贡献，且已与公司签署劳动合同或用工协议并在公司领取薪酬。

3、本计划的激励对象承诺只接受本公司激励，接受本公司授予股票期权时未成为其他公司的股权激励对象，并且在本计划实施完毕前不再接受其他公司的股权激励。

### 第五条：激励对象的范围

本计划的激励对象的范围为公司董事（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。

本激励计划的激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划。

### 第六条：有下列情形之一的，不能成为本计划的激励对象

- 1、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- 3、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

如在本计划实施过程中，激励对象出现以上任何规定不得参与激励计划的情形，公司将按本计划规定的方式取消其尚未行权的股票期权并终止其参与本计划。

### 第三章 激励计划的股票来源和股票数量

第七条：激励计划涉及的标的股票来源

在本激励计划获得批准后，公司将向激励对象定向发行3,966万股公司股票作为激励计划的股票来源。

第八条：激励计划涉及的标的股票数量

激励计划拟授予的股票期权数量共3,966万份，涉及标的股票数量占草案公布时公司股本总额63,201.17万股的6.28%

第九条：授予的股票期权的分配情况

本次拟授予激励对象的股票期权总数为3,966万份，具体分配情况如下：

姓名	职务	份数 (万份)	占期权 比例	占草案公布时公 司总股本的比例
吴木海	董事	24	0.605%	0.038%
武楨	董事	24	0.605%	0.038%
朱钊	董事、副总经理	24	0.605%	0.038%
曾飞	董秘、财务负责人	24	0.605%	0.038%
中层管理人员、核心技术（业务） 人员等 355 人		3,870	97.58%	6.123%
合计		3,966	100%	6.28%

注：（1）以上股权激励对象共359人姓名及职务信息详见上海证券交易所网站；

（2）任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的股票期权所对应的公司股票总数累计不得超过公司股本总额的1%。

### 第四章 股票期权行权价格

第十条：本计划授予的3,966万份股票期权的行权价格为10.03元，即为下列价格之高者：

- （1）本激励计划草案公布前一个交易日的公司股票收盘价；
- （2）本激励计划草案公布前30个交易日内的公司股票平均收盘价。

第十一条：期权行权价格的调整：

在股票期权有效期内发生派息、资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆

细或缩股、配股等事宜时，行权价格将根据本计划相关规定进行调整。

## 第五章 股票期权的有效期限、授予日、可行权日、禁售规定

### 第十二条：股票期权的有效期限

本激励计划的有效期限为5年，自股票期权授予日起计算。

### 第十三条：股票期权的授予日

在本激励计划报中国证监会备案且中国证监会备案审核无异议后，并经公司股东大会审议通过之日起30日内，公司董事会应对激励对象进行授权，并完成登记、公告等相关程序，但授予日不为下列日期：

- 1、定期报告公布前30日至公告后2个交易日内；
- 2、业绩预告、业绩快报公告前10日至公告后2个交易日内；
- 3、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；
- 4、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

上述“重大交易”、“重大事项”及“可能影响股价的重大事件”，为公司依据《上海证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

### 第十四条：股票期权的可行权日、行权期

激励对象自授予日起满一年后方可开始行权。可行权日为公司定期报告公布后第2个交易日，至下一次定期报告公布前10个交易日之间的任何交易日，但下列期间不得行权：

- 1、公司业绩预告、业绩快报公告前3日至公告后2个交易日；
- 2、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日。
- 3、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

上述“重大交易”、“重大事项”及“可能影响股价的重大事件”，为公司依据《上海证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

授予的股票期权自本期激励计划首次授权日起满一年后，激励对象应在可行权日内按25%、25%、25%、25%的行权比例分期行权。授予期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
-----	------	----------------

第一个行权期	自授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个行权期	自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第三个行权期	自授权日起 36 个月后的首个交易日起至授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个行权期	自授权日起 48 个月后的首个交易日起至授权日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	25%

激励对象必须在股票期权有效期内行权完毕，股票期权有效期过后，已授出但尚未行权的股票期权不得行权。

#### 第十五条：禁售规定

1、激励对象转让其持有的该部分标的股票，应当符合《公司法》、《证券法》、《上海证券交易所股票上市规则》等相关法律法规的规定；

2、本公司董事、高级管理人员在公司任职期间，每年可以转让的公司股份不得超过其所持本公司股份总数的百分之二十五，离职后半年内不得转让其所持有的本公司股份；激励对象中的公司董事和高级管理人员，不得将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，否则由此所得收益归本公司所有。

3、若在股票期权有效期内《公司章程》对公司董事、高级管理人员转让持有的公司股票的相关规定进行了修改，则公司董事、高级管理人员转让其持有的公司股票，应当符合转让时《公司章程》的规定。

## 第六章 股票期权的获授条件、行权条件

#### 第十六条：股票期权的获授条件

1、科达机电未发生如下任一情形：

(1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2) 最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

(3) 中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形：

(1) 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

(2) 最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

(3) 具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的；

(4) 公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

#### 第十七条：股票期权行权条件

激励对象行使已获授的股票期权必须同时满足如下条件：

1、根据《广东科达机电股份有限公司第二期股票期权激励计划实施考核办法》，激励对象上一年度绩效考核合格。

2、科达机电未发生如下任一情形：

(1) 最近一个会计年度的财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2) 最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

(3) 中国证监会认定不能实行激励计划的其他情形。

3、激励对象未发生如下任一情形：

(1) 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

(2) 最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

(3) 具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的；

(4) 公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

#### 4、行权的业绩条件

本计划的行权日所在的会计年度中，对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件。财务业绩考核的指标主要包括：扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率、归属于上市公司股东扣除非经常性损益净利润增长率。各年度财务业绩考核具体目标如下：

行权期	绩效考核目标
第一个行权期	2012 年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 10%，归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润较 2011 年度增长率不低于 20%
第二个行权期	2013 年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 10%，归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润较 2011 年度增长率不低于 45%
第三个行权期	2014 年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 10%，

	归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润较 2011 年度增长率不低于 75%
第四个行权期	2015 年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 10%，归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润较 2011 年度增长率不低于 110%

备注：在各行权期内，如当期对应的行权条件实现，则该行权期对应的股票期权可以在该行权期内行权，若在对应的行权期内未全部行权的，则未行权的该部分期权由公司注销；如当期的行权条件未能实现，则该行权期对应的全部股票期权由公司注销。

## 第七章 激励计划的调整方法和程序

### 第十八条：股票期权数量的调整方法

若在行权前科达机电发生资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

#### 1、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： $Q_0$ 为调整前的股票期权数量； $n$ 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； $Q$ 为调整后的股票期权数量。

#### 2、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$ 为调整前的股票期权数量； $n$ 为缩股比例（即1股科达机电股票缩为 $n$ 股股票）； $Q$ 为调整后的股票期权数量。

#### 3、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： $Q_0$ 为调整前的股票期权数量； $P_1$ 为股权登记日当日收盘价； $P_2$ 为配股价格； $n$ 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； $Q$ 为调整后的限制性股票数量。

### 第十九条：行权价格的调整方法

若在行权前科达机电发生派息、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票

拆细或缩股、配股等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细

$$P = P_0 \div (1 + n)$$

2、缩股

$$P = P_0 \div n$$

3、派息

$$P = P_0 - V$$

其中： $P_0$ 为调整前的行权价格； $V$ 为每股的派息额； $n$ 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率或缩股比例； $P$ 为调整后的行权价格。

4、配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1 + n)]$$

其中： $P_0$ 为调整前的行权价格； $P_1$ 为股权登记日当日收盘价； $P_2$ 为配股价格， $n$ 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； $P$ 为调整后的行权价格。

第二十条：激励计划的调整程序

1、科达机电股东大会授权董事会依本激励计划所列明的原因调整股票期权数量、行权价格。董事会根据上述规定调整行权价格、股票期权数量后，及时公告并通知激励对象。

2、因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应经董事会做出决议并经中国证监会审核无异议后，由股东大会审议批准后实施。

## 第八章 授予股票期权及激励对象行权的程序

第二十一条：授予股票期权的程序

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定股票期权授予方案。
- 2、董事会审议批准薪酬与考核委员会拟定的股票期权授予方案。
- 3、监事会对董事会薪酬与考核委员会提出的授予安排进行核实。
- 4、公司与激励对象就双方的权利义务达成相关协议。
- 5、董事会根据股东大会的授权为激励对象办理股票期权授予的相关事宜。

第二十二条：激励对象行权的程序



- 1、激励对象向董事会提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请。
- 2、由公司董事会对申请人的行权数额、行权资格与行权条件审查确认。
- 3、激励对象的行权申请经董事会确认后，公司向证券交易所提出行权申请。
- 4、经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

## 第九章 公司与激励对象各自的权利义务

### 第二十三条：公司的权利义务

1、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者经考核不合格，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

2、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

3、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应交纳的个人所得税及其它税费。

4、公司不得为激励对象依股票期权激励计划获取有关股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

5、公司应当根据股票期权激励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

6、法律、法规规定的其他相关权利义务。

### 第二十四条：激励对象的权利义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象按照本激励计划的规定行权的资金来源主要为激励对象自筹资金。

3、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定行权，并按规定锁定股份。

4、激励对象获授的股票期权不得转让或用于担保或偿还债务。

5、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

6、激励对象在行权后离职的，应当在2年内不得从事同业竞争或类似的相关工作。如果激励对象在行权后离职，并在2年内从事同业竞争或类似工作的，激励对象应当将其因行权所得全部收益返还给公司，并承担与其行权所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

7、法律、法规规定的其他相关权利义务。

## 第十章 激励计划的变更、终止及其他事项

第二十五条：公司发生控制权变更、合并、分立

若公司发生控制权变更、合并、分立的，所有已授出的股票期权不作变更，激励对象不能加速行权。但若因控制权变更、合并分立导致本计划涉及的标的股票发生变化，则应对股票期权进行调整，以保证激励对象的预期收益不变

第二十六条：激励对象发生职务变更、离职或死亡

1、激励对象职务发生变更，但仍为公司员工，或者被公司委派到公司的子公司任职，则已获授的股票期权不作变更。但是激励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而导致的职务变更，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。若激励对象成为独立董事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员，则应取消其所有尚未行权的股票期权。

2、激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而被公司解聘的，自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

3、激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，其所获授的股票期权不作变更，仍可按规定行权。激励对象非因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，自丧失劳动能力之日起所有未行权的股票期权即被取消。

4、激励对象因辞职而离职，自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

5、激励对象因达到国家和公司规定的退休年龄退休而离职的，自退休之日起所有未行权的股票期权即被取消。

6、激励对象死亡的，自死亡之日起所有未行权的股票期权即被取消。但激励对象因执行职务死亡的，公司应当根据激励对象被取消的股票期权价值对激励对象进行合理补偿，并根据法律由其继承人继承。

7、因上述原因被取消或失效的股票期权，或因个人业绩考核原因被取消的股票期权，由公司收回并注销，不作其他用途。

第二十七条：公司发生如下情形之一时，应当终止实施股权激励计划，激励对象根据股票期权激励计划已获授但尚未行使的期权应当终止行使：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

3、中国证监会认定的其他情形。

第二十八条：在股票期权激励计划实施过程中，激励对象出现如下情形之一的，其已获授但尚未行使的期权应当终止行使：

1、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

2、最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

3、具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的。

4、公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

## 第十一章 股权激励会计处理方法及各期业绩影响

第二十九条：股票期权的会计处理

根据《企业会计准则第11号—股份支付》和《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》的规定，公司将按照下列会计处理方法对公司股权激励计划成本进行计量和核算：

1、授予日会计处理：由于授予日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授予日采用布莱克—斯科尔斯期权定价模型

(Black-Scholes Model) 确定股票期权在授予日的公允价值。

2、等待期会计处理：公司在等待期的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中的其他资本公积。

3、可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4、行权日会计处理：根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时将等待期内确认的“资本公积—其他资本公积”转入“资本公积—资本溢价”。

第三十条：股票期权总成本的测算

根据《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，公司选择布莱克—斯科尔斯期权定价模型 (Black-Scholes Model) 对公司授予股票期权的公允价值进行测算：

$$C = SN(d_1) - X e^{-rT} N(d_2)$$

$$d_1 = \frac{\ln\left(\frac{S}{X}\right) + \left(r + \frac{\sigma^2}{2}\right)T}{\sigma\sqrt{T}}$$

$$d_2 = d_1 - \sigma\sqrt{T}$$

(1) 行权价格(X)：本计划中股票期权行权价格为10.03元

(2) 授权日的价格(S)：10.03元（注：暂假设授权日收盘价为10.03元，而期权的公允价值最终以授权日公司股票的收盘价为参数计算）

(3) 有效期(T)：各行权期的期权有效期采用中点法进行计算，即为（确权期+存续期）/2，计算结果分别为1.5年、2.5年、3.5年、4.5年。

(4) 历史波动率( $\sigma$ )：数值为38.42%（注：暂取本草案公布前180个交易日的历史波动率。

(5) 无风险收益率(r)：以2012年2月16日发行的2012年记账式付息(三期)国债票面年利率3.14%代替无风险利率。

上述模型中，股票期权理论公允价值取决于标的股票价格、股票价格的波动率、无风险收益率等参数在授权日的最终取值，因此，确定授权日后，公司方可最终准确测算期权成本及对各期业绩的影响情况。

根据上述参数，计算得出公司本次激励计划中授予的3,966万份股票期权对应的理论价值总额为11,551.51万元，在授予日起的48个月内摊销完毕。假设公司在2012年3月1日完成授权，2012—2016年公司每年所摊销期权费用为：

单位：万元

年度	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	合计
影响数	4,464.22	3,653.02	2,196.47	1,086.32	151.49	11,551.51

公司2011年归属于上市公司股东的净利润为35,613.83万元，目前公司主营业务发展稳定，新业务发展势头良好，上表中测算所摊销期权费用不会导致2012-2016年净利润为负。

## 第十二章 附则

第三十一条：除本激励计划另有规定或股东大会另有授权外，本激励计划相关内容的修改、补充均须经股东大会审议通过。

第三十二条：本激励计划经公司股东大会批准之日起生效。

第三十三条：本激励计划的解释权属于公司董事会。

广东科达机电股份有限公司董事会

二〇一二年二月二十日

## 广东科达机电股份有限公司

### 第二期股票期权激励计划激励对象名单

序号	姓名	职 位	期权数 (万股)
科达机电职能本部			
1	张峰	行政总监	24
2	窦红庆	总经办主任	12
3	夏利利	企划部经理	6
4	胡国金	信息中心主任	12
5	李坤兵	精益项目负责人	12
6	何冬冬	PDM 组主管	6
7	陈良	物管部经理	6
8	李芳芳	人力资源部经理	12
9	饶琼	R&D 综合办主任	12
10	邹本金	审计部经理	12
11	周祖兵	供应中心总监	24
12	莫蒙	外协部经理	12
13	周国胜	采购部经理	12
14	李怀忠	采购部副经理	6
15	李卫兵	采购部副经理	6
16	胡新文	外协部主管	6
17	罗水泉	外协部副经理	6
18	邱伟	采购主管	6
19	高云峰	采购主管	6
20	曾飞	财务总监	24
21	冯欣	证券部副经理	6
22	彭春良	财务部经理	12
23	李治国	国际财务经理	6
24	汤文英	会计主管	6
25	张李少	资金主管	6
26	王婉华	出纳	6
	小计		264
国内营销中心			
27	钟琳	公司陶机本部营销总监	24
28	李永洁	山东销区总经理	24
29	孙建忠	华南销区总经理	24
30	谢建证	北方销区总经理	24
31	史小杰	西部销区总经理	24
32	陈国荣	中部销区副总经理	24
33	乔峰	山东销区临沂销售部经理	12

34	付春勇	华南销区销售一部经理	12
35	张瑞华	华南销区销售三部经理	12
36	何卫东	东部销区副经理	12
37	查国栋	东部销区小件产品营销经理	12
38	黄光平	华南销区销售四部副经理	12
39	彭辉球	山东销区小件产品经理	6
40	程冉翔	西部销区小件产品经理	6
41	罗建光	北方销区小件产品经理	6
42	梁德勇	华南销区小件产品经理	6
43	苏伟强	华南销区销售三部副经理	6
44	李洪峰	华南销区配件部副经理	6
45	汪柏松	机电营销中心副经理	6
	小计		258
国际业务部			
46	郑江	海外营销二区总经理	24
47	姚杰	海外营销三区总经理	24
48	谭镇辉	海外营销四区总经理	24
49	刘晓东	海外营销一区总经理	24
50	黎智清	国际营销中心总经理	24
51	李锋	海外销售总规划师	24
52	聂宇强	海外技术服务中心经理	12
53	王凯蓬	单证储运部副经理	6
54	肖旭	技术援助部副经理	6
55	邹为一	海外营销一区区域副经理	6
56	王红兵	海外营销二区销售工程师	6
57	李学均	海外营销二区区域副经理	6
58	谭旭辉	海外营销三区区域副经理	6
	小计		192
机加工事业部			
59	章书亮	事业部总经理	24
60	黄家清	事业部副总经理	24
61	许晗	工艺部经理	12
62	陈建全	生产部经理	12
63	唐漫	质保部经理	12
64	谢斌	大件车间主任	6
65	熊伟	铆焊车间主任	6
66	朱金雷	表面车间主任	6
67	白刚	小件车间副主任	6
68	潘家春	生产部副经理	6
69	裴树元	铆焊车间副主任	6
	小计		120
成型事业部			

70	秦杰	事业部总经理	24
71	韩华崇	客服部经理	12
72	崔智敏	技术二部经理	12
73	张年和	生产部经理	12
74	王忠岐	技术三部经理	12
75	张阳	客服部副经理	12
76	陈爱民	主任机械设计师	12
77	罗祖高	技术一部经理	12
78	杨晓光	工艺质保部经理	12
79	杨闽生	主任机械设计师	6
80	梁飞峰	主任机械设计师	6
81	姜光金	装配车间主任	6
82	何浩波	副主任机械设计师	6
83	陈凌杰	副主任机械设计师	6
84	夏建华	副主任电气设计师	6
85	陈最祥	副主任机械设计师	6
86	席辉	生产部副经理	6
87	蒙国林	工艺质保部副经理	6
	小计		174
热工事业部			
88	陈水福	事业部总经理	24
89	李振中	事业部副总经理	24
90	黎明辉	事业部总经理助理	12
91	黄英	技术部经理	12
92	刘元新	规划部经理	12
93	叶明辉	项目部副经理	6
94	郝修振	生产部经理	12
95	张守国	技术部副经理	6
96	余国强	高级调试工程师	6
97	潘建环	热工新型窑炉部经理	24
98	马超	热工新型窑炉部主任工程师	12
99	王子能	热工新型窑炉部副主任工程师	6
100	田连文	调试工程师	6
101	叶江	技术部副经理	6
102	何海涛	技术部副主任设计师	6
103	李光顺	大项目经理	6
104	高军	大项目经理	6
105	罗秋华	大项目经理	6
106	苏海林	综合管理部经理	6
107	张传科	规划部副主任设计师	6
108	刘红兵	大项目经理	6
109	曹波	技术部副主任设计师	6



110	林永相	储运部副经理	6
111	焦名杰	工艺质保部副经理	6
	小计		228
深加工事业部			
112	隋旭东	事业部总经理	24
113	袁金波	技术部经理	12
114	谢云仲	主任机械设计师	6
115	毕富山	客服部经理	12
116	喻雪明	生产部经理	12
117	丘兆才	技术部设计二室主任	12
118	詹新平	技术部设计四室主任	12
119	阮君	工艺部副经理	6
120	孙志伟	生产部经理助理	6
121	胡宝松	技术部设计一室副主任	6
122	唐添翼	技术部设计三室主任	6
123	王茂富	抛刮设备装配车间主任	6
124	宋先坤	磨边机装配车间主任	6
125	张强国	客服部副经理	6
126	刘明	客服部副经理	6
	小计		138
陶瓷工程事业部			
127	谢颖纯	事业部总经理	24
128	黄慧林	事业部副总经理	24
129	潘维坤	项目实施部经理	12
130	宋杨	主任陶瓷洁具工程师	12
131	常力	试验中心经理	12
132	朱喜阳	主任项目工程师	6
133	薛广智	副主任项目工程师	6
134	王瑞波	工艺质保部副经理	6
135	雷新政	主任项目工程师	6
136	朱金杰	副主任项目工程师	6
137	孙涛	主任规划设计工程师	6
138	于杨	副主任规划设计工程师	6
139	范舜尧	副主任项目工程师	6
	小计		132
物流配件事业部			
140	刘建军	事业部总经理	24
141	李绍勇	事业部副总经理	24
142	陶进平	事业部总经理助理	12
143	崔丽雅	事业部总经理助理	24
144	周荣光	物流技术一部经理	12
145	徐宏	客服部经理	12

146	韦海辉	主任电气设计师	6
147	刘兵	配送中心经理	12
148	李高明	主任机械设计师	6
149	张世方	工艺质保部副经理	6
150	姜红军	主任机械设计师	6
151	胡盼	项目管理部副经理	6
152	贺斌	生产计划部副经理	6
153	刘凯	生产计划部副经理	6
154	王相	维修改造车间副主任	6
155	罗坤生	装配车间副主任	6
156	林凤	副主任电气设计师	6
	小计		180
粉体工程事业部			
157	段高峰	事业部总经理	24
158	陆杰玲	机械设计师	6
159	司志涛	机械设计师	6
160	赵汝泳	行政主管	6
161	侯数元	副主任项目工程师	6
162	黄开兴	产品开发部副经理	6
163	陈建科	副主任项目工程师	6
	小计		60
科达石材机械有限公司			
164	谢诚	公司副总经理	24
165	宋志刚	京闵销区总经理	24
166	毛清	公司副总经理	24
167	陈立和	国际部经理	24
168	艾蒙琛	公司总经理助理	24
169	李秀荣	总工程师	24
170	曹尧波	技术三部经理	12
171	张珑议	华东销区经理	12
172	田国先	四川办事处经理	12
173	徐五立	技术二部经理	12
174	章治年	营销中心经理	12
175	麦小聪	技术四部经理	12
176	单桂平	北京办事处经理	12
177	钟龙辉	技术三部副经理	12
178	李建华	福建办事处副经理	12
179	张文配	质保部经理	12
180	肖宗平	工艺部经理	12
181	赖德珊	云浮办事处副经理	12
182	周新武	主任服务工程师	6
183	曹远春	客户服务部副经理	12
184	赵兴辉	生产部经理	12

185	蒙伟林	主任机械设计师	6
186	甘灿伦	主任电气设计师	6
187	金继森	福建办事处副经理	12
188	叶华林	副主任机械设计师	6
189	王华	机械设计师	6
190	吴东晓	副主任电气设计师	6
191	邵丰	副主任化工工艺师	6
192	罗镜芳	副主任机械设计师	6
193	刘凯	国际部区域副经理	6
194	刘桂坤	副主任机械设计师	6
195	陈小冬	机械设计师	6
196	王锴	国际部区域副经理	6
197	阎洪文	主任工艺师	6
198	李应君	副主任机械设计师	6
199	席双明	副主任机械设计师	6
200	邹超文	营销中心副经理	12
201	刘丽春	项目经理	6
202	唐秀华	副主任机械设计师	6
203	戴春	副主任工艺师	6
	小计		444
马鞍山科达洁能股份有限公司			
204	吴木海	总经理	24
205	武楨	董事长	24
206	刘欣	副总经理	24
207	江宏	常务副总经理	24
208	李庆民	副总经理	24
209	荆海山	工程总监	24
210	马良	营销总监	24
211	李挺	采购总监	24
212	张永忠	副董事长	12
213	白勇	副总经理	24
214	卫森茂	财务总监	24
215	周进	营销经理	12
216	赵来林	采购部经理	12
217	张倩	总经办主任	12
218	孙福林	洁能技术部主任机械设计师	12
219	廖福建	生产物控部经理	12
220	彭亚馨	主任设计师	6
221	严仁门	项目经理	12
222	孟晨	财务部副经理	12
223	王人杰	机械设计师	6
224	郭建虎	电气设计师	6

225	刘新民	主任土建设计师	6
226	张中文	工程部副经理	6
227	王啟明	助理工艺师	6
228	邓毅	工艺工程师	6
229	李耀拉	煤化工工程师	6
230	史洋	电气组组长	6
231	赵航	机械设计师	6
232	朱晨军	煤化工工程师	6
233	程平平	煤化工工程师	6
234	王浩	仪表组组长	6
235	吴昱	工艺质保部副经理	6
236	汪浩	工艺师	6
237	毕一鸣	工艺师	6
238	刘培功	设备运行部副经理	6
239	汪未艾	峨嵋山站区站长	6
240	余建宾	临沂站区站长	6
241	何景华	项目经理	6
242	蒋永华	项目经理	6
	小计		462
马鞍山科达机电有限公司			
243	朱钊	总经理	24
244	周超	墙材事业部营销中心副总经理	12
245	张本军	墙材事业部营销中心副总经理	12
246	付景源	墙材事业部副总经理	24
247	马铁亮	墙材事业部工程部副总经理	12
248	黄锦东	墙材事业部工程部副总经理	24
249	何安顺	墙材事业部工程部副总经理	24
250	张友军	墙材事业部主任设计师	12
251	谢陵楠	墙材事业部综合计划部经理	12
252	周利华	墙材事业部主任工程师	6
253	栗力平	墙材事业部质量控制部副经理	24
254	黄顺华	墙材事业部质量工程师	6
255	高鹏	墙材事业部营销中心总经理助理	6
256	刘良远	墙材事业部营销中心中西南销区经理	12
257	周明林	墙材事业部营销中心客服部副经理	12
258	张学工	墙材事业部营销中心晋陕销区经理	12
259	刘浩	墙材事业部营销中心华南销区经理	12
260	宁双	墙材事业部营销中心华东销区经理	12
261	杨阳	墙材事业部营销中心国际部副经理	6
262	齐鑫	墙材事业部营销中心规划部副经理	6
263	何宾	墙材事业部营销中心北方销区经理	12
264	张铁军	墙材事业部营销中心北方销区技术支	12

		持主管	
265	张翔	墙材事业部业务经理	12
266	安波	墙材事业部生产一部副经理	12
267	付智红	墙材事业部生产二部副经理	12
268	兰伟	墙材事业部联调部副经理	6
269	李健	墙材事业部技术总监	12
270	谢时杰	墙材事业部技术一室副主任	6
271	庞亮	墙材事业部技术一室副主任	6
272	罗沉	墙材事业部技术三室主任	6
273	曹晓畅	墙材事业部技术二室主任	12
274	曹小东	墙材事业部技术部经理	24
275	全峰	墙材事业部固废综合利用工程试验中心主任	12
276	古小庆	墙材事业部工艺部经理	12
277	唐少林	墙材事业部工艺部副经理	12
278	董历	墙材事业部工程部项目经理	6
279	范文利	墙材事业部工程部项目经理	6
280	王华强	墙材事业部工程部项目经理	6
281	杨幼勇	墙材事业部工程部项目经理	6
282	董晓琳	墙材事业部工程部项目经理	6
283	刘克斌	墙材事业部工程部项目经理	6
284	王显瑞	墙材事业部工程部项目经理	6
285	熊加颜	墙材事业部工程部项目经理	6
286	杨玲	墙材事业部工程部项目经理	6
287	余飞翔	墙材事业部工程部管线安装部副部长	12
288	庄浩浩	墙材事业部服务工程师	6
289	程勇军	马鞍山工厂生产总监	24
290	沈统超	马鞍山生产中心物控部副经理	6
291	陈宁可	马鞍山生产中心深加工车间主任	6
292	杨正明	马鞍山生产中心机加工车间副主任	6
293	何君	马鞍山生产中心工艺质保部主任工艺师	6
294	李贵文	马鞍山生产中心工艺质保部经理	12
295	朱浩源	马鞍山生产中心成型车间副主任	6
296	何国阳	马鞍山生产中心铆焊车间副主任	6
297	袁超尧	马鞍山生产中心生产部副经理	6
298	李楚亮	马鞍山生产中心墙材装备车间副主任	6
299	杨旭	马鞍山墙材营销副总监	12
300	丁国林	马鞍山墙材事业部生产二部经理	6
301	周游	马鞍山墙材事业部工程部副经理	6
302	于圳	久福墙材总经理	24
303	张阳春	久福墙材设备部副总经理	6
304	李勇华	久福墙材生产部副总经理	12

305	应占雪	久福墙材购部经理	6
306	倪伟	久福墙材工艺质保部副经理	6
307	徐建设	财务总监	24
308	武勇	财务部经理	24
309	罗威	财务部副经理	6
310	王龙	RD 中心副主任	24
311	曾崎	PDM 维护工程师	6
	小计		756
广东信成融资租赁有限公司			
312	王钢	广东信成副总经理	24
313	吴中家	广东信成分控部经理	12
314	张阳根	广东信成财务部经理	12
	小计		48
佛山市科达液压有限公司			
315	杨军	公司总经理	24
316	彭利民	财务总监	24
317	刘可刚	销售总监	12
318	周玉忠	生产总监	6
	小计		66
佛山市恒力泰机械有限公司			
319	韦峰山	总工程师	12
320	陈玉兰	总经办主任、人事行政部经理	12
321	朱永国	生产部经理	12
322	彭沪新	技术开发中心主任	12
323	谢毅宁	销售部副经理兼广东区域经理	12
324	黄定洪	产品售后服务中心主任	12
325	吴春华	财务部经理	12
326	李奕和	质检部经理	12
327	余锐平	技术开发中心设计四室主任	12
328	黄远江	三水分公司机加工部经理	12
329	温怡彰	技术开发中心设计一室主任	12
330	韦发彬	技术开发中心设计二室主任	12
331	旷国军	销售部中南区域经理	12
332	黄锡志	销售部西部区域经理	12
333	廖国宏	销售部海外东南亚区域经理	12
334	张俊豪	制造一厂厂长	12
335	李 洁	物控科科长	12
336	陈桂荣	三水分公司装配部经理	12
337	庞 辉	产品售后服务中心副主任	12
338	李振文	生产部生产计划科长	12
339	陈保伟	技术开发中心设计二室副主任	12
340	黄卫华	技术开发中心设计三室主任	12

341	李光辉	产品售后服务中心海外服务部经理	12
342	黄达伟	产品售后服务中心配件部经理	12
343	陈壁源	生产部副经理	12
344	黄仲光	销售部海外中东区域经理	12
345	叶东文	制造二厂副厂长	6
346	韩宇鹏	三水分公司机加工部副经理	6
347	谢金洪	生产部外协科长	6
348	杨杰惠	销售部中北区域经理	6
349	戴敏杰	销售部海外印巴区域经理	6
350	李功杰	技术开发中心设计三室副主任	6
351	陈 添	销售部内务经理	6
352	魏继荣	产品售后服务中心副主任	6
353	林桂珍	财务部副经理	6
354	梁均成	制造一厂副厂长	6
355	莫树灿	点石公司总经理	24
356	陈存权	点石公司副总经理	12
357	唐 君	点石公司副总经理	12
358	蒋国勇	点石公司副总经理	12
359	刘辉龙	点石公司副总经理	12
	小计		444
	总计		3,966

广东科达机电股份有限公司  
2012年第一次临时股东大会会议材料二

## 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  
2012年第一次临时股东大会会议材料三

## 关于提请股东大会授权董事会办理 公司第二期股票期权激励计划相关事宜的议案

为保证公司股票期权激励计划顺利进行，公司董事会提请股东大会批准授权董事会办理股票期权如下事宜：

- 1、确定股票期权激励计划的授权日；
- 2、在股票期权有效期内发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、增发等事宜，按照股票期权激励计划规定的方法对股票期权数量和行权价格进行调整；
- 3、在激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权并办理授予股票期权所必需的全部事宜；
- 4、对激励对象的行权资格和行权条件进行审查确认，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
- 5、决定激励对象是否可以行权；
- 6、办理激励对象行权所必需的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出行权申请，向登记结算公司申请办理有关登记结算业务；
- 7、行权相关股份登记完成后，相应修改与公司股本等有关的公司章程条款，办理相关工商变更登记；
- 8、办理股票期权及未行权标的股票的锁定事宜；
- 9、决定股票期权激励计划的变更与终止，包括但不限于取消激励对象的行权资格，取消激励对象尚未行权的股票期权，办理已死亡的激励对象在行权期尚未行权股票期权的继承事宜，终止公司股票期权激励计划；
- 10、对公司股票期权计划进行管理；
- 11、实施股票期权激励计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。