

# 利亚德光电股份有限公司

## 股票期权激励计划考核管理办法

为保证利亚德光电股份有限公司（以下简称“利亚德”或者“公司”）股权激励计划的顺利进行，建立、健全激励与约束机制，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，激励核心骨干人员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，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）》、《股权激励有关事项备忘录1号》、《股权激励有关事项备忘录2号》、《股权激励有关事项备忘录3号》等有关法律、法规和《利亚德光电股份有限公司章程》、《利亚德光电股份有限公司股票期权激励计划（草案）》的规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

- （1）公司核心技术（业务）人员；
- （2）其他经公司董事会确认需要进行激励的骨干员工；

(3) 预留激励对象，即激励计划获得股东大会批准时尚未确定，在本次激励计划存续期间经董事会批准后纳入激励计划的激励对象。

#### **四、考核机构**

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

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、考核程序**

1、公司人力资源部、财务部等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

2、公司人力资源部、财务部等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

#### **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

激励期间每年度一次。

#### **七、绩效考评评价指标及标准**

激励对象当年度期权可行权额度根据公司、个人两个层面的考核结果共同确定。

##### **(一) 公司层面业绩考核**

在2013—2015年的3个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

财务业绩考核的指标主要包括：净资产收益率、净利润增长率。

各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2013年净资产收益率不低于9.6%，2013年净利润比2011年增长不低于30%
第二个行权期	2014年净资产收益率不低于10.5%，2014年净利润比2011年增长不低于55%
第三个行权期	2015年净资产收益率不低于11%，2015年净利润比2011年增长不低于80%

在股票期权等待期内，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。

若公司发生再融资行为，则融资当年及下一年指标值以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润为计算依据。

“净利润”指归属于母公司所有者的净利润，“净资产收益率”指加权平均净资产收益率。以上“净利润”与“净资产收益率”指标均以扣除非经常性损益前后孰低者作为计算依据。

由本次股权激励产生的期权成本将在管理费用中列支。

若行权上一年度考核不合格，激励对象当年度股票期权的可行权额度不可行权，作废处理。

## （二）个人层面业绩考核要求

在公司层面业绩考核达标的情况下，按照公司绩效考核的相关规定，激励对象只有在上年度绩效考核合格的情况下才能获得行权的资格。

对具体激励对象的绩效考核内容来自于各级岗位对公司每个年度战略目标从上至下的分解；激励对象依据其所在具体部门和职务的KPI考核指标进行绩效考核。

销售类激励对象考核办法为：根据年度任务完成比例、收款情况、合同签订情况等KPI指标等数据进行评分，具体内容参照《利亚德光电股份有限公司销售人员考核制度》，考核评分达到60分及以上为合格。

非销售类激励对象考核办法为：考核内容分为综合素质评分（含专业素养、职业素养和基本素质等指标）、业绩评分（根据各岗位KPI指标评分）、关联业绩评分（各岗位的业务关联部门对其业绩KPI评分）及人力资源评分（考勤、培训记录等）；综合素质评分及业绩评分由主管领导打分，关联业绩评分由各业务关联部门打分，

人力资源评分由人力资源部打分，四项评分的综合汇总结果作为激励对象的考核结果，具体参照《利亚德光电股份有限公司员工绩效考核制度》，年度考核分数处于本部门排名前40%名为合格。

考核期间，激励对象有效果明显的工作创新或发生重大差错给公司造成经济损失等，对其评分结果进行加减分处理（0—5分），根据处理后的评分结果认定是否为考核合格。

根据公司制定的考核办法，激励对象只有在上一年度绩效考核合格，才能全额行权当期额度。否则，取消当期行权额度，期权份额由公司统一注销。

## 八、考核结果的反馈及应用

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，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，可提出申诉；激励对象可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的处理结果。

### 3、绩效管理相关人员责任

（1）考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格。

（2）各部门负责人负责本部门内的绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

### 4、考核结果作为股票期权行权的依据。

5、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格及行权数量。

6、考核结束后，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。

## 九、考核结果归档

1、董事会薪酬与考核委员会工作组须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至

少为五年。

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保存，该股权激励计划结束三年后由董事会薪酬与考核委员会工作组负责统一销毁。

## 十、附则

1、本办法经公司股东大会审议通过后生效，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

2、本办法的修改权及解释权均属公司董事会。

3、本办法由股东大会审议通过之日起开始实施。

利亚德光电股份有限公司

2012年10月