

深圳欧菲光科技股份有限公司

首期股票期权激励计划实施考核办法

为保证深圳欧菲光科技股份有限公司（以下简称“欧菲光”、“公司”）首期股票期权激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员及核心业务人员勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步增长，确保公司发展战略和经营目标的实现，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》等法律、法规、规范性文件及欧菲光《公司章程》的规定，特制定《深圳欧菲光科技股份有限公司首期股票期权激励计划实施考核办法》（以下称“本办法”）。

一、总则

1、考核目的 进一步完善公司法人治理结构，建立和完善责、权、利相一致的激励与约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，激发公司董事、高级管理人员及核心业务人员的积极性和创造性，确保公司经营目标和发展战略的实现，促进公司的长期可持续发展。

2、考核原则 考核评价必须坚持公开、公平、公正的原则，坚持公司整体绩效目标与个人激励相结合的原则，坚持个人工作业绩与工作态度相结合的原则。

3、考核范围 本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员及董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心业务人员。

二、考核组织和考核期间

1、考核组织

（1）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对股权激励对象的考核工作。

（2）薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

(3) 公司人事行政部、财务管理部负责考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(4) 公司董事会负责本办法的审批。

2、考核期间 考核期间为激励对象获授或行使股票期权的前一会计年度。考核实施时间为股权激励期间每年度一次。

三、考核体系

1、考核内容 定量指标与定性指标相结合，对考核对象按照工作业绩和职业道德、工作态度、团队精神两个方面进行综合考核。

2、考核项目和指标

(1) 工作业绩（60分） 激励对象是否完成公司确定的岗位工作目标、为公司业绩做出贡献，主要参考激励对象的关键业务指标绩效考核结果；

(2) 职业道德、工作态度、团队精神（40分） 激励对象是否忠诚勤勉、爱岗敬业、遵守国家法律法规和公司章程、持守基本道德准则；是否具备与岗位相符合的领导力、执行力，富有团队合作精神。

3、考核流程

(1) 每一考核年度由公司制定激励对象年度工作业绩目标，并与考核对象签订年度岗位业绩管理合同，报薪酬与考核委员会备案。

(2) 公司人事行政部和财务管理部每季度跟踪汇总考核数据，形成季度考核报表报公司、薪酬与考核委员会备案。

(3) 考核年度结束后，薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，收集、汇总相关考核数据，对被考核人进行评估、打分，并出具绩效考核评估意见，报薪酬与考核委员会审核。

(4) 激励对象的年度考核结果达到70分及以上的，则当年达到行权条件，可以申请当年标的股票的行权；若激励对象的年度考核结果未达到70分，则当年未达到行权条件，取消当年标的股票的行权资格。

(5) 激励对象在考核期内发生岗位变动的，考核指标跟随岗位变动，

个人期权激励数量不调整（违反法律法规、公司章程、职业道德被撤职、降职、处分、调离者除外）。

4、考核结果管理

（1）考核指标和结果的修正 考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

（2）考核结果反馈 被考核者有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会工作小组应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果。

（3）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。

（4）考核结果申诉 如被考核者对考核结果有异议，首先应通过与考核工作小组沟通解决。如果不能妥善解决，被考核人可以向董事会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，对申诉者的申诉请求进行复核并予以答复。

四、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修订。 本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

深圳欧菲光科技股份有限公司

2011年10月26日