

青岛海信电器股份有限公司

四届三十四次董事会决议公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

青岛海信电器股份有限公司（下称“公司”）董事会四届三十四次会议于 2008 年 11 月 19 日在海信大厦会议室召开，于会议召开前十日通知全体董事。应到会董事八人，实际到会董事八人，三位监事、财务负责人和董事会秘书列席会议。会议由董事长主持，参会人数和召开程序符合《公司法》和《公司章程》的规定。会议审议通过了以下议案：

一、《青岛海信电器股份有限公司股票期权激励计划》（草案）

本计划由公司董事会薪酬与考核委员会根据相关法律法规拟制，并提交公司董事会审议，内容详见附件一。

表决结果：五票同意、零票反对、零票弃权，公司董事于淑珉、周厚健、刘洪新属于本计划的受益人，对本议案回避表决。

二、关于提请股东大会授权董事会办理公司首期股票期权激励计划（草案）相关事宜的议案

为保证公司首期股票期权激励计划的顺利实施，公司董事会提请股东大会授权董事会办理股票期权以下事宜：

（一）授权董事会确定股票期权激励计划的授权日。

（二）授权董事会在股票期权有效期内发生资本公积金转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股或派息事宜时，对股票期权数量及所涉及的标的股票总数做相应的调整，对行权价格做相应的调整。

（三）授权董事会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。

（四）授权董事会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。

（五）授权董事会决定激励对象是否可以行权。

（六）授权董事会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、修改公司章程、办理公司注册资本的变更登记。

（七）授权董事会办理股票期权及未行权标的股票的锁定事宜。

（八）授权董事会决定股票期权激励计划的变更与终止事宜，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尚未行权股票期权继承事宜，终止公司股票期权激励计划。

（九）授权董事会对公司股票期权计划进行管理。

（十）授权董事会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。

表决结果：五票同意、零票反对、零票弃权，公司董事于淑珉、周厚健、刘洪新属于本计划的受益人，对本议案回避表决。

三、《青岛海信电器股份有限公司股权激励计划考核办法》

本办法内容详见附件二。

表决结果：五票同意、零票反对、零票弃权，公司董事于淑珉、周厚健、刘洪新属于本计划的受益人，对本议案回避表决。

公司董事会同意本计划经青岛市国资委审核同意及国务院国资委备案，并经中国证券监督管理委员会审核无异议后，按照有关程序另行召集召开股东大会，将上述第一、二、三项议案提请股东大会审议。

特此公告。

青岛海信电器股份有限公司董事会

2008 年 11 月 20 日

青岛海信电器股份有限公司 股票期权激励计划 （草案）

青岛海信电器股份有限公司

二〇〇八年十一月

特 别 提 示

1. 本股票期权激励计划依据《中华人民共和国证券法》、《中华人民共和国公司法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》和青岛海信电器股份有限公司（以下简称“公司”或“海信电器”）《公司章程》以及其他相关法律、法规、规章和规范性文件的规定制订。
2. 本股票期权激励计划采取分期实施的方式，股票来源为公司向激励对象定向发行的普通股。
3. 本股票期权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的10%。本计划首次实施时拟授予激励对象的股票期权涉及的标的股票数量不超过491万股，占公司总股本的0.99%。海信电器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、向老股东定向增发新股等事宜，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。
4. 本股票期权激励计划首次实施时的行权价格为5.72元/股。海信电器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、向老股东定向增发新股等事宜，行权价格将做相应调整。
5. 首期授予的股票期权有效期为自首期股票期权授权日起的5年，限制期为2年，激励对象在授权日之后的第3年开始分3年匀速行权，每年可行权数量分别为授予期权总量的33%、33%与34%。
6. 本股票期权激励计划的激励对象范围包括：公司董事（除独立董事以及由海信集团有限公司以外的人员担任的外部董事）；公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及根据章程规定应为高级管理人员的其他人员；公司及公司子公司中层管理人员；经公司董事会薪酬与考核委员会认定的营销骨干、技术骨干和管理骨干。
7. 本股票期权激励计划首次实施时授予股票期权的业绩条件为公司2007年度相比2006年度，净利润增长率不低于20%（包括20%），且不低于公司前三年的平均增长率以及行业前三年的平均增长率；净资产收益率不低于7%，且

不低于行业平均水平。行权条件为首次计划有效期内公司每年平均的净利润增长率不低于 14%（包括 14%），且不低于行业的平均增长率；净资产收益率不低于 8%，且不低于行业平均水平。同行业样本公司由董事会按照相关行业划分方法确定，在年度考核过程中行业样本公司主营业务若发生重大变化，将由董事会在年终考核时剔除或更换样本。

8. 激励对象用于股票期权行权的资金由个人自筹，公司不为激励对象依本计划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. 本股票期权激励计划须经青岛市国资委审核同意并经国务院国资委备案，中国证券监督管理委员会审核无异议，以及公司股东大会审议通过后方可实施。

目 录

第一章 总则	5
第二章 释义	5
第三章 激励对象	6
第四章 股票期权激励计划所涉及的股票来源和数量	7
第五章 股票期权的行权价格及确定方法	7
第六章 股票期权的授予数量	7
第七章 股票期权的获授条件和行权条件	8
第八章 股票期权的有效期、授权日、行权限制期、行权有效期、可行权日和禁售期	10
第九章 股票期权激励计划的调整方法和程序	12
第十章 股权激励会计处理方法及对业绩的影响	13
第十一章 公司授予权益及激励对象行权的程序	15
第十二章 公司与激励对象各自的权利义务	15
第十三章 公司、激励对象发生异动时如何实施股权激励计划	16
第十四章 本计划的变更与终止	18
第十五章 其他	19

第一章 总则

第一条 为了进一步完善青岛海信电器股份有限公司（以下简称“公司”或“海信电器”）治理结构，实现对公司中高层管理人员和技术、营销及管理骨干的长期激励与约束，充分调动其积极性和创造性，使其利益与公司长远发展更紧密地结合，实现企业可持续发展，海信电器根据有关法律、法规、行政规章和规范性文件以及海信电器《公司章程》的规定，制定《青岛海信电器股份有限公司股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）。

第二条 本计划制定所遵循的基本原则：

- （1）公平、公正、公开；
- （2）符合法律、法规、行政规章及规范性文件和公司章程的规定；
- （3）激励和约束相结合，有利于公司的可持续发展。

第三条 本计划由公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定，经公司董事会审议通过，并经青岛市国资委审核同意及国务院国资委备案，中国证监会审核无异议后，提交股东大会批准实施。

第二章 释义

第四条 除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

海信电器/公司	指	青岛海信电器股份有限公司
海信集团	指	海信集团有限公司
本计划	指	青岛海信电器股份有限公司股票期权激励计划（草案）
激励对象	指	依照本计划规定，有资格获授一定数量的股票期权的海信电器员工
股票期权	指	海信电器依照本计划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海信电器一定数量股票的权利

授权日	指	公司向期权激励对象授予期权的日期，授权日为交易日
有效期	指	从股票期权授予日至股票期权失效日止的期限
行权	指	激励对象根据本计划，在规定的行权期内以预先确定的价格和条件购买公司股票的行为
可行权日	指	激励对象可以行权的日期，可行权日必须为交易日
可行权期	指	期权可行权日到期权失效日止的期限
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买海信电器股票的价格
青岛市国资委	指	青岛市人民政府国有资产监督管理委员会
国务院国资委	指	国务院国有资产监督管理委员会
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
元	指	人民币元

第三章 激励对象

第五条 本计划按照国家相关法律、行政法规、政府部门规范性文件的规定，根据岗位价值及对公司业绩所做贡献等因素确定激励对象。

第六条 激励对象的范围包括：

- （1）公司董事（除独立董事以及由海信集团以外的人员担任的外部董事）；
- （2）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及根据章程规定应为高级管理人员的其他人员；
- （3）公司及公司子公司中层管理人员；
- （4）经公司董事会认定的营销骨干、技术骨干和管理骨干。

在公司担任前款范围内职务的海信集团负责人可以参加本计划，但上述人员均不能同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划。

第七条 第六条所列人员有下列情况之一的，不能成为本计划的激励对象：

- （1）最近 3 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 3 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、高级管理人员的情形；
- （4）依据公司相应的绩效评价办法，绩效评价不合格的。

第四章 股票期权激励计划所涉及的股票来源和数量

第八条 本计划所涉及股票的来源为公司向激励对象定向发行的普通股。公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不得超过公司股本总额的 10%。

第九条 本计划采取分期实施的方式，首次实施时拟授予激励对象的股票期权所涉及股票数量不超过 491 万股，占公司股本总额的 0.99%。

第五章 股票期权的行权价格及确定方法

第十条 本计划股票期权的行权价格为 5.72 元/股。满足行权条件后，激励对象获授的每份期权可以按 5.72 元的价格购买 1 股公司股票。

第十一条 本计划股票期权的行权价格为下列价格较高者：

- （1）本计划草案摘要公布前一个交易日的公司股票收盘价，为 5.72 元/股；
- （2）本计划草案摘要公布前 30 个交易日内的公司股票平均收盘价，为 5.59 元。

第六章 股票期权的授予数量

第十二条 本计划股票期权的授予数量根据激励对象人数、股票期权的预期收益水平和激励对象绩效评价等因素确定。

第十三条 本计划有效期内，激励对象股权激励收益最高不超过该期股票期权授予时薪酬总水平（含预期股权收益）的 40%。

第十四条 本计划首次实施时激励对象获授股票期权的数量见下表：

序号	姓名	职位	获授股票期权 数量（万股）	占首次股票期权 总额的比例	占总股本 比例
1	于淑珉	董事长	50	10.18%	0.101%
2	周厚健	董事	30	6.11%	0.061%
3	刘洪新	董事、总经理	27	5.50%	0.055%
4	张继任	副总经理	20	4.07%	0.041%
5	王俊昌	副总经理	14	2.85%	0.028%
6	战嘉瑾	副总经理	17	3.46%	0.034%
7	刘鑫	财务负责人	3	0.61%	0.006%
8	夏峰	董事会秘书	2	0.41%	0.004%
9	其他	中层（68名）	328	66.80%	0.664%
	合计		491	100.00%	0.994%

公司及公司子公司中层管理人员的分配方案由总经理提议、董事会决定，监事会负责核查有关人员的名单。

第十五条 非经股东大会特别决议批准，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司股票累计不得超过公司股本总额的 1%。

第七章 股票期权的获授条件和行权条件

第十六条 激励对象必须满足下列条件，才能获授股票期权：

1、公司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 3 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 3 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）存在《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形。

3、根据公司绩效评价制度，激励对象上一年度个人绩效考核达标。

4、公司业绩考核条件达标：

公司 2007 年度相比 2006 年度，净利润增长率不低于 20%（包括 20%），且不

低于公司前三年的平均增长率以及行业前三年的平均增长率；净资产收益率不低于 7%，且不低于行业平均水平。

第十七条 在行权限制期与行权有效期内，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、公司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 3 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 3 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）存在《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形。

3、根据公司绩效评价制度，激励对象上一年度个人绩效考核达标。

4、公司业绩考核条件达标：

首次计划有效期内公司每年平均的净利润增长率不低于 14%（包括 14%），且不低于行业的平均增长率；净资产收益率不低于 8%，且不低于行业平均水平。

各行权期的业绩条件具体如下（T 年为本计划授权当年）：

（1）第一个行权期：

按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算，T 年、T+1 年的平均净利润增长率不低于 14%（包括 14%），T 年、T+1 年每年的加权平均净资产收益率不低于 8%，且均不低于行业平均水平。

（2）第二个行权期：

按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算，T 年、T+1 年、T+2 年的平均净利润增长率不低于 14%（包括 14%），T 年、T+1 年、T+2 年每年的加权平均净资产收益率不低于 8%，且均不低于行业平均水平。

（3）第三个行权期：

按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算，T 年、T+1 年、T+2 年、T+3 年的平均净利润增长率不低于 14%（包括 14%），T 年、T+1 年、T+2 年、

T+3 年每年的加权平均净资产收益率不低于 8%，且均不低于行业平均水平。

在行权限制期内，各年度归属于公司股东的净利润及归属于公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不为负。

同行业样本公司由董事会按照相关行业划分方法确定，在年度考核过程中行业样本公司主营业务若发生重大变化，将由董事会在年终考核时剔除或更换样本。

第十八条 激励对象在授权日之后的第 3 年可以开始行权，行权有效期为 3 年，每年可行权额度为获授额度的 33%、33%、34%。

其中，激励对象为董事、高级管理人员的，若其授权时的任职（或任期）在行权有效期内届满，则其在该届任期届满前的可行权额度上限为其获授股票期权总额的 80%，其余 20%在该届任期届满后方可行权。

第八章 股票期权的有效期限、授权日、行权限制期、行权有效期、可

行权日和禁售期

第十九条 首次授予的股票期权有效期为自首期股票期权授权日起的 5 年。

第二十条 在公司股东大会审议批准本计划后一个月内，公司应当按相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。授权日必须为交易日，且不得为下列期间：

- （1）定期报告公布前 30 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。

第二十一条 行权限制期为股票期权自授权日至股票期权生效日（可行权日）止的期限。首期计划激励对象获授的股票期权行权限制期为 2 年，在限制期内不可以行权。

第二十二条 行权有效期为股票期权生效日至股票期权失效日止的期限，首期计划股票期权行权有效期为 3 年。超过行权有效期的，其行权权利自动失效，

并不可追溯行使。

第二十三条 激励对象可以自授权日起 2 年后开始行权，可行权日必须为交易日，且在行权有效期内。激励对象应当在上市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 个交易日内行权，但不得在下列期间内行权：

- （1）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；
- （2）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。

第二十四条 首期股票期权行权安排如下：

（1）第一个可行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满两年后的下一交易日起至授权日起满三年的交易日当日止，可行权总量为 162.03 万股，占可行权的标的股票总数的 33%；

（2）第二个可行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满三年后的下一交易日起至授权日起满四年的交易日当日止，可行权总量为 162.03 万股，占可行权的标的股票总数的 33%；

（3）第三个可行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满四年后的下一交易日起至授权日起满五年的交易日当日止，可行权总量为 166.94 万股，占可行权的标的股票总数的 34%。

第二十五条 禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本次股票期权激励计划的禁售规定按照《公司法》和《公司章程》执行，具体规定如下：

（1）激励对象为公司董事、高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，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，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

（3）在本次股票期权激励计划的有效期内，如果《公司法》对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》和《公司章程》的规定。

第九章 股票期权激励计划的调整方法和程序

第二十六条 股票期权数量的调整方法

若在行权前海信电器有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股海信电器股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

3、配股、向老股东定向增发新股

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为配股的比率（即配股的股数与配股前公司总股本的比）； Q 为调整后的股票期权数量。

第二十七条 行权价格的调整方法

若在行权前海信电器有派息、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、向老股东定向增发新股

$$P=P_0 \times [P_1 + P_2 \times (1-f) \times P'] / [(1+P') \times P_1]$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日收盘价； P_2 为配股价格， P' 为配股比率（即配股的股数与配股前公司总股本的比）； f 为配股前明确承诺放弃配股权的法人股股东所持股份占配股前公司总股本的比例； P 为调整后的行权价格。

第二十八条 股票期权激励计划调整的程序

（1）海信电器股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整股票期权数量或行权价格的权利。董事会根据上述规定调整行权价格或股票期权数量后，应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，应由董事会做出决议并经股东大会审议批准。

（3）律师应就上述调整是否符合中国证监会或国资委有关文件规定、公司章程和本计划的规定向董事会出具专业意见。

第十章 股权激励会计处理方法及对业绩的影响

第二十九条 股票期权激励的会计处理方法

公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础，按照股票在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入当期成本费用，同时计入资本公积中的其他资本公积。

在资产负债表日，后续信息表明可行权股票期权的数量和以前估计不同的，将进行调整，并在可行权日调整至实际可行权的股票期权数量。

第三十条 股票期权激励计划对各期业绩的影响测算

- 1、 假设股权授予日股票的公允价值为 8.05 元/股；
- 2、 对各期业绩影响的测算

序号	年份	第一行权期 33%			第二行权期 33%			第三行权期 34%			合计	
		计算	当期费用	累计费用	计算	当期费用	累计费用	计算	当期费用	累计费用	当期费用	累计费用
1	T 年	$491 \times 33\% \times 8.05 \times 1/2$	652.17	652.17	$491 \times 33\% \times 8.05 \times 1/3$	434.78	434.78	$491 \times 34\% \times 8.05 \times 1/4$	335.97	335.97	1422.92	1422.92
2	T+1 年	$491 \times 33\% \times 8.05 \times 2/2$	652.17	1304.34	$491 \times 33\% \times 8.05 \times 2/3$	434.78	869.56	$491 \times 34\% \times 8.05 \times 2/4$	335.97	671.94	1422.92	2845.84
3	T+2 年			1304.34	$491 \times 33\% \times 8.05 \times 3/3$	434.78	1304.34	$491 \times 34\% \times 8.05 \times 3/4$	335.97	1007.91	770.75	3616.59
4	T+3 年			1304.34			1304.34	$491 \times 34\% \times 8.05 \times 4/4$	335.97	1343.88	335.97	3952.56
5	T+4 年											
	合计		1304.34			1304.34			1343.88			3952.56

注：T 年为本计划授权当年。

3、 各期账务处理如下：

（1）T 年账务处理

Dr： 管理费用 1422.92

Cr： 资本公积--其他资本公积 1422.92

（2）T+1 年账务处理

Dr： 管理费用 1422.92

Cr： 资本公积--其他资本公积 1422.92

（3）T+2 年账务处理

Dr： 管理费用 770.75

Cr： 资本公积--其他资本公积 770.75

假设增发股票面值为 1 元

第一次行权时账务处理如下：

Dr： 银行存款 $491 \times 33\% \times 5.72 = 926.81$

资本公积--其他资本公积 1304.34

Cr： 股本 162.03

资本公积--股本溢价 2069.12

（4）T+3 年账务处理

Dr： 管理费用 335.97

Cr： 资本公积--其他资本公积 335.97

假设增发股票面值为 1 元，第二次行权时账务处理如下：

Dr： 银行存款 $491 \times 33\% \times 5.72 = 926.81$

资本公积—其他资本公积 1304.34

Cr： 股本 162.03

资本公积—股本溢价 2069.12

（5）T+4 年账务处理

假设增发股票面值为 1 元，第三次行权时账务处理如下：

Dr： 银行存款 $491 \times 34\% \times 5.72 = 954.90$

资本公积—其他资本公积 1343.88

Cr： 股本 166.94

资本公积—股本溢价 2131.84

第十一章 公司授予权益及激励对象行权的程序

第三十一条 本计划经股东大会审议通过后，公司向激励对象授予股票期权。授权日必须为交易日，具体日期由董事会确定。

第三十二条 股票期权授出时，公司与激励对象签署《股票期权协议书》，以此约定双方的权利义务关系。《股票期权协议书》是授出股票期权的证明文件，应载明激励对象姓名、身份证号、住所、通信方式、编号、调整情况记录、行权情况记录、各种签章、发证日期、有关注意事项等。

第三十三条 激励对象在可行权日内以《行权申请书》向公司确认行权的数量和价格，并交付相应的行权（购股）款项。《行权申请书》应载明行权的数量、行权价以及期权持有者的交易信息等。

第三十四条 在对每个激励对象的行权申请做出核实和认定后，由公司向证券交易所提出行权申请；经证券交易所确认后，由登记公司办理登记结算事宜。

第十二章 公司与激励对象各自的权利义务

第三十五条 公司的权利与义务

1、公司有权要求激励对象按其所任职岗位的要求为公司工作，如激励对象不能胜任所任职工作岗位或者考核不合格者，经公司董事会批准，可以依照中国证监会或国资委的有关文件以及本计划的规定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、公司根据国家有关税收法律法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费；

4、公司不为激励对象依本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、公司应当根据本计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等有关规定，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。

第三十六条 激励对象的权利与义务

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、激励对象有权且应当依照本计划的规定行权，并按照有关规定锁定股份；

3、激励对象不得将其获授的股票期权转让或用于担保或偿还债务；

4、激励对象因本计划获得的收益，应按国家有关税收法律法规缴纳个人所得税及其它税费；

5、法律、法规规定的其他相关权利和义务。

第十三章 公司、激励对象发生异动时如何实施股权激励计划

第三十七条 因为重组、并购发生公司控制权变更时，海信集团协议转让其控制权时必须约定新控股股东保证原激励计划不变化，确保有效实施并最终完

成本计划，并且作为股权转让协议（或其他导致控制权变更的协议）不可分割的部分。

第三十八条 公司合并、分立时，相关股东应在公司合并、分立的相关决议或协议中承诺继续实施本计划，根据实际情况可对计划内容进行调整，但不得无故改变激励对象、股票期权激励计划所授出的股票期权数量以及行权价格和条件。

第三十九条 激励对象发生职务变更、解雇、辞职、丧失劳动能力、死亡按以下方式处理：

1、职务变更

激励对象发生公司内正常职务变更的，其获授的股票期权不作变更，仍可按本计划规定行权。

激励对象因工作调动离开公司的，在离职之日起的六个月内，可以行使其已获准行权但尚未行权的股票期权，其未获准行权的期权作废。

如果激励对象因为个人绩效考核不合格、不能胜任工作、损害公司利益、触犯法律法规等而发生的职务变更，其已获准行权但尚未行权的股票期权终止行使，其未获准行权的期权作废。

2、解雇

激励对象因为个人绩效考核不合格、不能胜任工作，损害公司利益、触犯法律法规等被公司解雇的，其已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

3、辞职

激励对象辞去公司职务的，其已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

4、丧失劳动能力

激励对象因工伤丧失劳动能力的，其已获准行权但尚未行权的股票期权可在离职之日起的六个月内继续行权，其未获准行权的期权作废。

5、退休

激励对象因达到国家或公司规定的退休年龄退休而离职的，在其退休之日起的六个月之内，可以行使其已获准行权的但尚未行权的股票期权，其未获准行权

的期权作废。

6、死亡

激励对象死亡的，在其死亡之日起的六个月之内，由其合法继承人继续行使其已经获准行权但尚未行权的股票期权，其未获准行权的期权作废。

第十四章 本计划的变更与终止

第四十条 本计划的变更属中国证监会或国资委有关文件（包括其将来不时进行的修订或任何替代其的其他法律、法规或规范性文件）规定应由股东大会审议的，由股东大会审议批准；其他变更由董事会决定。

第四十一条 因发行新股、转增股本、合并、分立、回购等原因导致总股本发生变动或其他原因需要调整股权激励对象范围、授予数量等股权激励计划主要内容的，应重新报国有资产监督机构备案后由董事会审议，经股东大会批准实施。

第四十二条 在本计划有效期内公司出现下列情况时，公司终止实施本计划，不得向激励对象继续授予新的股票期权，激励对象根据本计划已获准行权但尚未行权的股票期权终止行使并被注销，未获准行权的期权作废：

- （1）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）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
- （3）公司经营亏损导致无限期停牌、取消上市资格、破产或解散；
- （4）公司回购注销股份，不满足上市条件，公司下市；
- （5）中国证监会认定的其他情形。

第四十三条 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，其已获准行权但尚未行使的期权应当终止行使并被注销，未获准行权的期权作废：

- 1、最近 3 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 3 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、高级管理人员情形的；

4、任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄漏上市公司经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给上市公司造成损失的；

5、违反国家有关法律法规及公司章程规定的。

第四十四条 董事会认为有必要时，可提请股东大会决议终止实施本计划。股东大会决议通过之日起，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权并被注销，未获准行权的股票期权作废。

第十五章 其他

第四十五条 公司不得为激励对象依本计划行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。

第四十六条 本计划中的有关条款，如与国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度执行。本计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行。

第四十七条 激励对象违反本计划、《公司章程》或国家有关法律、法规及行政规章及规范性文件，出售按照本计划所获得的股票，其收益归公司所有，由公司董事会负责执行。

第四十八条 董事会授权薪酬与考核委员会制订本计划管理办法。

第四十九条 本计划的解释权归公司董事会。

青岛海信电器股份有限公司董事会

二〇〇八年十一月

青岛海信电器股份有限公司股票期权激励计划

激励对象名单（中层）

序号	姓名	所属部门	职位
1	弭良源	总经办	党委副书记兼广东海信总经理
2	刘卫东	模组事业部 多媒体研发中心	模组事业部总经理兼多媒体研发中心副 经理、资深科学家
3	田野	总经办	总经理助理
4	温洪刚	南非海信	总经理助理兼南非海信总经理
5	于游海	欧洲海信	总经理助理兼欧洲海信副总经理
6	田双喜	贵阳海信	贵阳海信总经理
7	宋开民	淄博海信 辽宁海信	淄博海信兼辽宁海信总经理
8	崔程远	欧洲海信	欧洲海信副总经理
9	魏东来	临沂海信	临沂海信总经理
10	张弘	贵阳海信	贵阳海信副总经理
11	王钦	广东海信	广东海信副总经理
12	于白杨	广东海信	广东海信副总经理
13	何云鹏	信芯科技	信芯科技副总经理
14	王传波	欧洲海信	欧洲海信副总经理
15	谷佶中	南非海信	南非海信副总经理
16	王云利	行政管理部 市场部	营销公司副总经理兼市场部总监
17	侯志鹏	行政管理部 大客户部	营销公司总经理助理兼大客户部总监
18	赵君财	产品引入中心	产品引入中心总监
19	邵仁展	质量管理中心	质量管理中心总监
20	郑莉莉	行政管理部	行政管理部总监
21	高宏霞	顾客服务部	顾客服务部总监
22	代慧忠	塑品事业部	塑品事业部总经理
23	邵建成	多媒体研发中心	多媒体研发中心副总工程师
24	菅怀刚	多媒体研发中心	多媒体研发中心副总工程师
25	徐明贤	专业电视事业部	专业电视事业部总经理
26	施治峰	产品经理部	产品经理部副总监(主持工作)
27	江海旺	采购中心	采购中心副总经理(主持工作)
28	王金祥	制造部	制造部副经理(主持工作)
29	杨克禄	设备仪表部	设备仪表部副经理(主持工作)
30	黄宝东	装备事业部	装备事业部副总经理(主持工作)
31	雷军	工艺部	工艺部副经理(主持工作)

32	袁方	经营管理部	经营管理部副总监
33	赵润方	人力资源中心	人力资源中心副总监
34	邓昱明	人力资源中心	人力资源中心副总监
35	薛竹娟	财务中心	财务中心副总监兼营销公司财务部总监
36	王京文	财务中心	营销公司财务部副总监
37	于新平	计划中心	计划中心副总监
38	郑清澄	计划中心	计划中心副总监
39	谭喜江	产品引入中心	产品引入中心副总监
40	王新民	采购中心	采购中心副总经理
41	徐昊	采购中心	采购中心副总经理兼模组事业部副总经理
42	王锐清	采购中心	采购中心副总经理
43	张江宁	采购中心	采购中心副总经理
44	马鹏宇	质量管理中心	质量管理中心副总监
45	王军	设备仪表部	设备仪表部副经理
46	王广亮	工艺部	工艺部副经理
47	许明辉	制造部	制造部副经理
48	安玉江	模组事业部	模组事业部副总经理
49	王忠	模组事业部	模组事业部副总经理
50	于涛	模组事业部	模组事业部副总经理
51	张健春	多媒体研发中心 国际营销事业部	多媒体研发中心副总经理兼国际营销事业部副总经理
52	孙士华	多媒体研发中心 信芯科技	多媒体研发中心副总经理兼信芯科技副总经理
53	郭宏岩	多媒体研发中心	多媒体研发中心党总支部书记
54	李斐	产品经理部	产品经理部副总监
55	高秀杰	顾客服务部	顾客服务部副总监
56	黄炳顺	顾客服务部	顾客服务部副总监
57	史全华	业务部	业务部副总经理
58	周冠峰	业务部	业务部副总经理
59	李红梅	业务部	业务部副总经理
60	熊莉	市场部	市场部副总监
61	高兆峰	国际营销事业部	国际营销事业部副总经理
62	高文华	国际营销事业部	国际营销事业部副总经理
63	杨伟强	国际营销事业部	国际营销事业部副总经理
64	郑世全	专业电视事业部	专业电视事业部副总经理
65	刘继伟	专业电视事业部	专业电视事业部副总经理
66	张雪松	数字家庭事业部	数字家庭事业部副总经理
67	于欣	塑品事业部	塑品事业部副总经理
68	赵冰冰	塑品事业部	塑品事业部副总经理

青岛海信电器股份有限公司

股票期权激励计划考核办法

青岛海信电器股份有限公司（下称“公司”）从公司长期利益和近期利益的结合出发，在公司与个人共同持续发展理念的指导下，为进一步完善公司治理结构，健全公司激励约束机制，有效调动管理人员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，实现全体股东、公司和个人利益的一致，促进公司长期稳定发展制定了《青岛海信电器股份有限公司股票期权激励计划》（草案）。

公司为保证上述股票期权激励计划经青岛市国资委审核同意及国务院国资委备案、中国证监会备案无异议并经公司股东大会批准后能够得以顺利实施，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规以及《青岛海信电器股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、总则

1、目的

在公司“求人、用人、育人、晋人、留人”的人才观的指导下，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，建立和完善公司高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工的激励约束机制，激励公司高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工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，保证公司拟实施的股票期权激励计划的顺利进行。

2、原则

（1）考核评价必须坚持科学、公开、公平、公正的原则；

（2）坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作业绩与工作能力态度相结合的原则；

（3）确定性与灵活性相结合原则：考核指标一经确定不得随意变更，但当发生以下两种情况时，由薪酬与考核委员会工作小组提出申请，经公司董事会审批，可修正指标值。

① 在考核实施期间，因不可抗拒的客观因素致使指标发生重大变化的。

② 实际完成指标已不能体现公司持续改进经营管理效果的。

3、适用对象范围

本办法适用的期权激励对象包括：

- (1) 公司董事（不包括独立董事）；
- (2) 高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他人员；
- (3) 中层管理人员及核心骨干员工。

以上人员需在公司或公司下属子公司连续工作2年以上，有特殊贡献的人员，经公司董事会薪酬与考核委员会批准，可适当放宽企龄要求。

二、考核组织职责权限

- 1、公司股东大会负责绩效考核目标的确定。
- 2、公司董事会负责本办法的审批。
- 3、公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作。
- 4、公司董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。
- 5、公司人力资源中心、财务中心等相关部门负责协助薪酬与考核委员会工作，负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和准确性负责。

三、考核体系

1、考核内容

基于公司强调人品与业绩并重的原则，对于考核对象从以下两方面进行综合考核：

- (1) 工作业绩
- (2) 工作态度及能力

2、考核项目与指标

- (1) 公司董事及高级管理人员：

按照年初签订的“经营者年薪合同”考核公司年度经营计划的实现情况，主要包括收入、利润、回款、质量等指标。

- (2) 公司中层管理人员及核心骨干员工

① 工作业绩考评：主要以指标或工作目标的完成情况为主，包括量化指标/目标、非量化指标及常规工作完成情况的评价。对于承担多项指标的中层，计算指标得分时加权合计所有指标得分。

② 综合评价：主要指分管领导对临时交办任务及工作态度、创新、执行力等方面的综合评价。

③ 单项考评：公司级单项考评内容包含公司表扬、批评、通报等考评数据，考评结果直接在月度评价结果中加减。

④ 月度考评结果=指标得分×70%+综合评价得分×30%+单项考评

全年考评结果(S)=Σ月度考评结果/12

激励对象在考核期内发生岗位变动的，考核指标随岗位变动，个人期权激励数量不调整（因个人原因被撤职、降职、处分者除外）。年终统计时，前后岗位按照时间段确定权重汇总计算考核分值。调动到新岗位有过渡期的，过渡期时间应予扣除。

3、考核流程

(1) 每一考核年度由公司制定被激励对象年度岗位业绩目标，并报薪酬与考核委员会备案。

(2) 公司人力资源中心与财务中心每月跟踪汇总考核数据，形成月度考核报表，报公司、薪酬与考核委员会备案。

(3) 考核年度结束后由薪酬与考核委员会工作组负责具体考核操作，统一制作表格，对被考核人进行工作业绩、工作态度及能力评估、打分，并出具《绩效考核评估意见》，报薪酬与考核委员会最终审核通过。

(4) 考评结果优秀（考评结果80分）以上的可以行权：

考评结果(S)	$S \geq 90$	$89 \geq S > 80$	$80 \geq S > 70$	$70 \geq S > 60$	$S < 60$
评价标准	卓越	优秀	良好	一般	不合格

(5) 考评结果否决事项：

① 绩效考核期间，激励对象所在部门（或公司）出现违法违纪、严重安全（质量）事故以及其他严重损害公司声誉及市场形象的事项，该激励对象当年的考评结果直接评定为不合格；

② 绩效考核期间，激励对象未与公司签订年度岗位目标责任书，则该激励对象该年度考评结果直接评定为不合格。

说明：上文所说“考核年度”为激励对象行使股票期权前一会计年度。

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，但须将修正方案交董事会备案。

(2) 考核结果反馈及应用

被考核人有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作组应在考核结束后五个工作日内向被考核人通知考核结果，被考核人对结果有异议的，可于收到考核结果通知起五日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会应当根据实际情况对考核结果进行复核，复核时间不得超过三十日，并根据复核结果对考核结果进行修正。

考核结果作为股票期权行权的依据。

(3) 考核结果归档及后期处理

① 考核结束后，考核结果作为保密资料归档，由薪酬与考核管理委员会保存。

② 为保证考核结果的公平公正性，考核记录不允许涂改，若实需修改或重新记录，须当事人签字，否则一律无效。

③ 股权激励计划结束三年后考核结果相关记录由薪酬与考核管理委员会负责统一销毁。

四、附则

1、本办法由公司董事会薪酬与考核管理委员会负责制订、修订和解释。

2、本办法自公司董事会审议通过之日起开始生效。

青岛海信电器股份有限公司董事会

2008年11月19日

青岛海信电器股份有限公司独立董事

对拟实施首期股票期权激励计划（草案）的独立意见

作为青岛海信电器股份有限公司（下称“公司”）的独立董事，依据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》（下称“《管理办法》”）、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《上海证券交易所股票上市规则》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》的有关规定，对公司拟实施的首期股票期权激励计划（草案）发表意见如下：

一、未发现公司存在《管理办法》等法律、法规和规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。

二、公司本次股票期权激励计划所确定的激励对象中公司董事（不含独立董事）、高级管理人员均符合《公司法》等法律、法规和规范性文件有关任职资格的规定；同时，激励对象亦不存在《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件规定的禁止获授股权激励的情形，激励对象的主体资格合法、有效。

三、公司首期股票期权激励计划（草案）的内容符合《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定，对各激励对象股票期权的授予安排、行权安排（包括授予额度、授权日期、授权条件、行权日期、行权条件、行权价格等事项）未违反有关法律、法规的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。

四、公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排。

五、公司实施股票期权激励计划可以健全公司的激励、约束机制，提高公司可持续发展能力；使经营者和股东形成利益共同体，提高管理效率和经营者的积极性、创造性与责任心，并最终提高公司业绩。

公司实施股票期权激励计划不会损害公司及其全体股东的利益。

（本页无正文，为青岛海信电器股份有限公司独立董事对拟实施首期股票期权激励计划（草案）的独立意见签字页）

徐向艺：_____

汪 平：_____

王吉法：_____

2008 年 11 月 19 日