

**中捷缝纫机股份有限公司**  
**股票期权激励计划实施考核办法**

为进一步完善公司法人治理结构，激励公司董、监事、高管人员诚信勤勉的开展工作，保持公司良好的可持续发展态势，保证公司股票期权激励计划的实施，根据《公司法》、《公司章程》及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况，制订本办法。

**一、考核目的**

本办法通过对公司董事、监事、其他高级管理人员的职业道德、态度、能力、业绩等工作绩效的正确评价，进而积极地利用股权激励机制，提高管理绩效，实现公司和全体股东利益最大化。

**二、考核范围**

公司董、监事及其他高级管理人员，其他高管人员指公司总经理、副总经理、财务总监、技术总监及董事会秘书。

**三、考核组织及执行机构**

- 1、公司薪酬与考核委员会负责考核的统一领导。
- 2、薪酬与考核委员会内部执行小组负责具体操作考核工作。

**四、考核内容、方法及期间**

**1、考核内容**

职业道德、态度、能力；

业绩：

**2、考核方法**

职业道德、态度、能力（30分）

采用360度评分考核法，由被考核人的上级、相关人员、下级分别进行评分，最后得分按上级60%，相关人员和下级各20%的权重进行计算。

业绩（70分）

A 定量业绩：按目标管理考评成绩（指标业绩与目标管理成绩相结合）。

B 定性业绩：岗位说明书、个人工作计划、考核期内被考核对象工作过程中所表现出的职业道德、工作态度和工作能力、考核期内被考核对象的工作过程和工作成果。

### (3) 工作创新及额外工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的额外工作，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过 3 分。

### 3、绩效考核期间

绩效考核期间：激励对象行权前一会计年度

次数：股票期权激励期间每年一次

## 五、考核程序

### 1、考核对象信息确定

姓名	职务
李瑞元	董事、总经理
单升元	董事、董事会秘书
徐仁舜	董事、副总经理
唐为斌	董事、财务总监
张志友	董事、副总经理
金启祝	监事会主席
崔国英	监事
伍静安	监事
蔡开善	副总经理
汪明健	副总经理

2、薪酬与考核委员会内部执行小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，考核结果保存，统一输入电脑。被考核对象对所有考核项目进行自评，自评分只用于对比最后得分，不计入总分。薪酬与考核委员会内部执行小组对考核数据统一汇总并折算。

薪酬与考核委员会内部执行小组负责对最后得分进行核查、排名、分析、形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会最终审核通过。

### 3、绩效考核等级按考核结果分为以下四类，类别及定义如下：

等级	定义
优秀	出色的、超群的，持续超过岗位要求
良好	称职、达到或偶尔超过岗位要求

合格	基本适合岗位要求，但仍需努力
较差	未能达到岗位要求、且提升空间有限

#### 4、考核申诉

如被考核对象对考核结果或考核等级有异议，可在反馈表发放之日起 5 个工作日内向薪酬与考核委员会内部执行小组提出申诉，薪酬与考核委员会内部执行小组可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确存在不合理，可向薪酬与考核委员会提出仲裁请求，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果或等级。

### 六、考核结果反馈及应用

#### 1、考核结果反馈

每次考核结束后，由薪酬与考核委员内部执行小组统一制作反馈表一式二份，一份备案，另一份反馈至被考核对象本人。

#### 2、考核结果应用

作为股票期权激励计划的行权依据。

### 七、绩效考核记录

1、薪酬与考核委员会内部执行小组应保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效记录保存期十年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会内部执行小组人员统一销毁。

#### 4、绩效管理相关人员责任

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。

各系统负责人负责本系统绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

本办法由薪酬与考核委员会负责解释。

中捷缝纫机股份有限公司董事会

2006 年 2 月 14 日