

上海美特斯邦威服饰股份有限公司

股票期权激励计划考核管理办法

为保证公司股票期权激励计划的顺利进行，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，激励公司高级管理人员和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，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、总则

- 1.1 考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价，实现期权奖励与本人工作业绩、工作态度紧密结合。
- 1.2 本办法适用于公司高管人员和核心骨干人员中的股票期权计划激励对象。

二、职责权限

- 2.1 薪酬与绩效考核委员会负责领导和审核考核工作。
- 2.2 人力资源中心负责具体实施考核工作。
- 2.3 公司人力资源中心、公司财务管理中心、审计中心等相关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。
- 2.4 公司董事会负责本办法的审批。

三、考核体系

3.1 考核对象

公司董事、高级管理人员和核心骨干人员中的股票期权计划激励对象。

3.2 考核内容

绩效考核内容包括激励对象的硬指标和软指标。

- 激励对象的硬指标主要参考激励对象前一年度 KPI 绩效考核成绩。
- 软指标主要参考激励对象前一年度 360 度评估成绩，软指标系数=360 度评估成绩/3 分。
- 软硬指标结合按照相应权重测算得出激励对象年度绩效考核成绩。硬指标和软指标权重如下表：

人员类别	权重	
	硬指标	软指标
总监级及以上人员	50%	50%
经理级人员	60%	40%
主管级人员	70%	30%

➤ 绩效考核等级占比:各事业部/各中心绩效考核结果依据管理级别分别设置考核等级,各等级占比原则上如下表:

考核等级	A	B	C	D	E
占比参考	10%	10%	60%	15%	5%

3.3 考核期间和次数

(1) 考核期间

激励对象获授或行使股票期权前一会计年度。

(2) 考核次数

股权激励期间每年度一次。

3.4 考核程序

(1) 公司高级管理人员、核心骨干人员年初设定个人工作计划目标和部门年度工作目标计划,高级管理人员的计划经董事会审核后,核心骨干人员的计划经总经理办公会审核后,报薪酬与绩效考核委员会备案。

(2) 根据公司实际情况的变化和工作的需要,调整年初制定的年度工作目标计划时须经直接上级审核后在薪酬与绩效考核委员会备案。

(3) 人力资源中心负责具体考核操作,统一制作表格,参与评分,年终考核成绩保存并统一输入信息系统。人力资源中心对考核数据统一汇总并形成最终结果。

(4) 人力资源中心负责对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报薪酬与绩效考核委员会,由薪酬与绩效考核委员会审核。

四、考核成绩的应用

4.1 考核成绩将作为股票期权激励计划的授予与行权依据,激励对象将按照前一年度的考核成绩实施行权,并获得新一次授予的资格。激励对象绩效考核成绩至少达到D等以上(含D等)方可参与当年行权和次年授予,绩效考核成绩E等的

员工将被取消当年行权资格和次年授予资格。

五、考核成绩管理

5.1 考核指标和结果的修正

考核结束后，公司薪酬与绩效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成绩进行修正。

5.2 年终考核成绩反馈

被考核的激励对象有权了解自己的考核成绩，人力资源中心应在考核结束后五个工作日内向激励对象通知考核成绩。

5.3 年终考核成绩归档

考核结束后，考核成绩作为保密资料归档案保存。

5.4 年终考核成绩申诉

激励对象如对考核成绩有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向薪酬与绩效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。

六、附则

6.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

6.2 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

上海美特斯邦威服饰股份有限公司

董事会

2010年4月20日