

华孚色纺股份有限公司

股票期权激励计划考核管理办法

华孚色纺股份有限公司为建立有效的激励与约束机制，吸引和保留高级管理人员和核心骨干员工，建立中高层队伍与公司共同成长、利益共享的平台，促进公司业绩持续稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据有关规定，结合实际情况，制定本办法。

第一条 考核目的

通过对公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员、核心技术业务骨干人员的业绩、能力、态度等维度的综合评价，保证公司股权激励计划的顺利进行，从而提高工作绩效，实现公司和全体股东利益最大化。

第二条 考核原则

坚持公开、公平、公正的原则，坚持短期利益与公司长远发展相结合的原则，坚持公司、股东、管理者多方共赢的原则。

第三条 考核对象

董事会绩效与薪酬委员会确定并经董事会审议通过、经监事会审查通过的股权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理、业务、技术人员以及核心骨干员工。

第四条 考核组织和权限

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责本办法的制定，提交董事会审议通过后执行。
- 2、董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作，并在本次期权激励计划期间每年度组织综合考核评价一次。
- 3、公司人力资源部会同其他职能部门在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保证考核结果客观、公平、公正，并提交薪酬与考核委员会审议。

第五条 考核内容

1、内容及权重：

项目	工作业绩	工作能力	否决项
权重	60%	40%	见下列说明
考核表格	绩效计划表	履职度考核表	

2. 项目说明：

- 1) 工作业绩：主要围绕组织目标和岗位职责设定绩效考核指标；
- 2) 工作能力：指针对岗位职责要求，对考核对象履行职责的能力评价；
- 3) 否决项：如果在考核期间出现违法违规、重大安全事故、环保事故以及其它严重损害公司声誉、市场形象的事项，主要责任人当年的考核结果等级为不合格。

第六条 考核程序

1. 实行年度考核；
- 2、薪酬与考核委员会组织人力资源部等有关部门，于年度结束后 90 日内完成年度考核；
- 3、年度考核结束后，由人力资源部负责汇总分数，出具《考核评估意见》，报董事会薪酬与考核委员会审核通过。

第七条 考核结果应用：

1. 考核结果等级分布：

根据考核结果，考核评价标准划分为合格和待改进两个等级，其中考核结果在 70 分以上为合格。

考核等级	合格	待改进
考核得分	70 分以上	70 分以下 因否决项判定不合格

2. 考核结果应用:

激励对象只有在上一年度考核合格时方可被授予期权;

3、考核反馈和申诉:

考核结束后 5 个工作日, 由薪酬与考核委员会出具《考核结果反馈表》反馈至被考核对象本人, 被考核对象对考核结果或考核等级如有异议, 可在 5 个工作日内提出申诉, 薪酬和考核委员会可组织人力资源部等有关部门, 结合实际情况, 对考核结果进行复核, 薪酬与考核委员会在 5 个工作日内根据事实确定考核结果与等级。

4、考核结果归档:

公司人力资源部应保存好所有考核记录, 考核记录不得涂改, 并作为保密资料存档, 在薪酬与考核委员会的同意下方能对外提供。

第八条 附则

本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制定、解释及修改, 自董事会审议通过之日开始实施。

华孚色纺股份有限公司

董事会

2011-2-17