

鲁泰纺织股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核办法

绩效管理是企业激励机制的重要组成部分，通过实施科学、实用、有效的绩效管理评价，有助于公司决策层更客观、直观、贴切的了解公司管理人员在职业素养、工作态度、工作能力、工作业绩、团队建设、潜力开发方面的现状，通过制定相应的激励配套办法，更好的对管理团队起到准确定位、激活激情、鼓励干劲、督导工作、扬长避短、人才培养规划作用，实现持续改进、不断创新、追求卓越的管理目标。为了保证鲁泰公司 2011 年限制性股票激励计划（以下简称“2011 年激励计划”）的顺利实施，结合公司绩效考评制度，特制订鲁泰纺织股份有限公司限制性股票激励计划实施考核办法。

一、 考评人员范围：2011 年激励计划的激励对象 356 人

1、公司高管：16 人

3、核心技术人员及业务骨干 340 人

二、 考评期间：

激励计划有效期内。

三、 绩效考评方法：公司管理人员月度考核+年底 360 度绩效考评法。

结合部门管理人员的工作职能特征，根据工作岗位和性质的不同，考评计分方法分为两种：**A：生产（销售）部门；B：职能部门：指生产销售部门以外的其他管理部门。**

A 类考评计分办法： 总成绩=综合素质考评 30%+自我评定 10%+业绩考评 60%

B 类考评计分办法： 总成绩=综合素质考评 40%+自我评定 10%+业绩考评 50%

四、各考评项目的内容及考评人：

4.1 综合素质考评

4.1.1 **考评内容：**工作态度、领导力、管理能力、创新能力、团队建设，根据测评人岗位职能差异（上级、下级），设定各项内容不同权重比例。

4.1.2 **考评人：**直接上级、下属、关联部门：

4.1.2.1 **直接上级考评：**由直属上级对其工作情况进行考评，占综合素质考评的 60%；

4.1.2.2 **下属考评（内部考评）：**由被考评人所管辖员工对其直属上级的工作情况进行考

评，占综合素质考评的 30%；参与该项目考评的人数在 5—10 人，其中基层管理人员占（60%），本部门员工（40%）

4.1.2.3 **关联部门考评**（外部考评）：由与被考评人存在直接工作关联部门的基层管理人员对其工作情况进行考评，占综合素质考评的 10%。

4.2. **自我考评**：被测评人根据人力资源部提供的考评问卷，客观事实评价本年度个人表现情况。

4.3 工作业绩考评：

4.3.1 **考核方法**：有关部门根据年度计划分解指标对各部门按月进行考核，人力资源部汇总并计入当月考核成绩，年终取月平均分数计入年度考评成绩。

4.3.2 考核内容：

4.3.2.1 产量、质量指标及完成情况；

4.3.2.2 主要消耗指标及完成情况；

4.3.2.3 部门设备管理情况

4.3.2.4 部门安全管理情况

4.3.2.5 6S 管理执行情况

五、绩效评估结果：

考评计分按百分制，70 分（含 70 分）以上为合格，70 分以下为不合格。

六、绩效评估结果应用：

- 1、考评结果合格作为激励对象获授限制性股票当年解锁的必备条件。
- 2、管理人员岗位职等晋升、职位调配参考依据
- 3、管理人员培训计划制定参考依据
- 4、管理员工资及绩效工资等级晋升参考依据

七、绩效评估报告：

- 1、分项汇总评价情况，建立激励人员绩效评价档案。
- 2、激励人员管理特征分析
- 3、激励人员胜任能力及公司人才矩阵模型
- 4、将绩效评估报告报送董事会薪酬委员会。

八、考核反馈与面谈：

- 1、建立管理人员有效改进提高的反馈机制。
- 2、形成管理层两级面谈辅导机制：一级由部门直接主管面谈，形成改进报告；二级由公

司总经理、副总经理与被测评人员进行面谈。

3、个人制订绩效改进计划。

4、人力资源部进行根据改进计划进行工作改进监督。

九、组织领导及实施部门：该考核办法由公司董事会薪酬委员会负责组织领导，公司人力资源部负责具体实施，并在年度结束后三个月内完成考核，将考核结果报公司董事会薪酬委员会。

鲁泰纺织股份有限公司董事会

二零一一年四月八日