

上海普利特复合材料股份有限公司
首期股票期权激励计划实施考核办法
（修订稿）

上海普利特复合材料股份有限公司（以下简称为“上海普利特”或“公司”）为进一步完善公司治理结构，健全公司激励、约束机制，增强公司竞争力，促进公司长期稳定发展，制定了《上海普利特复合材料股份有限公司首期股票期权激励计划》，拟授予激励对象 280 万份股票期权。为配合该计划的实施，现根据《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，特制订本办法。

一、考核目的、原则

本办法通过对激励对象的态度、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。

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绩效进行评价，实现股票期权激励与本人工作业绩、能力、态度紧密结合。

二、考核组织职责权限

1、董事会下设的薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导、组织、审核本办法规定的各项考核工作。

2、由薪酬与考核委员会工作小组在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作。

3、公司人事行政部、财务会计部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。

4、公司董事会负责本办法的审批。

三、考核对象

公司首期股票期权激励计划所确定的激励对象，包括

1、董事（不包括独立董事）、中高级管理人员。

2、研发、销售等业务骨干。

以上被激励对象中，董事依据《公司法》及《公司章程》产生，高级管理人员需经公司董事会聘任。所有被激励对象需在公司或其控股子公司、分公司任职，已与公司或其控股子公司签署劳动合同、领取薪酬。

四、考核方法、内容及期间

1、考核依据

《员工薪酬管理办法》、《岗位说明书》、员工绩效考核、公司年度经营计划等。

2、考核方法

公司对高级管理人员建立绩效评价考核办法，结合年度工作目标和岗位量化考核指标，对考核对象关键业绩指标、工作能力和工作态度三个方面采取逐级考核、4分制考评、绩效等级评定是否合格的办法。

3、考核内容

(1)关键业绩指标：体现考核期内本职工作完成的结果，包含效益类、运营类和管理类指标，不同岗位对应不同的业绩指标。

(2)工作能力：包括专业能力、管理能力两类，主要考核业务技术水平、操作技能的运用发挥情况；业务技术提高、知识更新方面的情况。对各部门负责人，还要重点考核其驾驭全局，处理问题的能力。

(3)工作态度：衡量员工工作态度和作风情况，主要考核责任心、合作性、主动性、纪律性、自我提高的热情、基本行为准则等方面的情况。

4、绩效考核期间 股票期权每次授予及生效的前一会计年度。

5、考核次数 股票期权授予和生效期间每年度一次。

6、考核结果等级 被激励对象员工的绩效考核结果分为：A 优秀、B 良好、C 合格、D 不合格四档，按正态分布原则确定各档次的人数，具体如下：

绩效等级	描述	绩效考核成绩得分
A	优秀	95-100分
B	良好	80-94分
C	合格	60-79分
D	不合格	60分以下

- A: 非常出色地完成了绩效目标；或具有非常出色的工作行为表现；
- B: 较好地完成了绩效目标；或具有较好的工作行为表现；
- C: 基本按合格标准完成了绩效目标；或工作行为表现符合基本要求；
- D: 绩效目标完成情况较差；或工作行为表现较差。

五、考核方法及实施步骤

股票期权激励对象根据设定的考核指标实际达成情况进行考核，由被考核对象的直接上级、下级以及同级相关人员收集考核数据进行考核评分（在公司受薪的董事及高管由董事会考核）；每个激励对象均设定对应的详细考核指标。

1、公司绩效考核体系包括年度、季度考核，季度绩效回顾的目的旨在帮助员工了解个人的绩效进展状况，与股权激励计划挂钩的绩效考核结果指的是年度业绩考核结果，即对员工年度工作完成情况进行的评定；

2、普利特在进行绩效计划工作时，首先需要根据公司的年度经营目标和计划，将各项目标分解至各中心，由各中心分解到各部门，各部门再将目标分解至个人。

公司通过与被考核对象的互动，确定被考核人员当年的关键业绩指标群，并与被考核个人签订员工绩效计划与完成等考核表单。其中董事、高级管理人员的业绩目标责任书需报公司董事会薪酬与考核委员会备案；

3、年度考核由公司薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，根据年度工作业绩目标的实际完成情况，跟踪汇总考核数据，公司薪酬与考核委员会工作小组根据考核数据对被考核人进行绩效评价，并最终形成被评价人的年度绩效考核结果。其中，董事、高级管理人员的年度考核结果需报公司董事会薪酬与考核委员会形成年度考核结果。

4、年度考核结束后由薪酬与考核委员会工作小组负责统一制作考核汇总表，报薪酬与考核委员会最终审核通过。

六、考核结果反馈及申诉

1、考核结果反馈

每次考核结束后，由薪酬与考核委员会工作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、考核申诉

如被考核对象对考核结果或考核等级有异议，可在考核结果反馈表发放之日起 5 个工作日内向薪酬与考核委员会工作小组提出申诉，薪酬与考核委员会工作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异议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为股票期权行权依据。

七、绩效考核记录

1、薪酬与考核委员会工作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，须由经办人签字。

3、记录保存期五年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会工作小组人员统一销毁。

八、附则

1、本办法由董事会负责制定和修订。

2、本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

3、本办法自董事会审议通过之日起生效。

上海普利特复合材料股份有限公司

董事会

2011年8月23日