

大唐高鸿数据网络技术股份有限公司 股票期权激励计划实施考核管理办法

2008年9月修订

大唐高鸿数据网络技术股份有限公司

二〇〇八年九月

为保证大唐高鸿数据网络技术股份有限公司（以下简称“高鸿股份”、“公司”）股权激励计划的顺利实施，现根据《公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，特制订本考核办法。

第一章 总则

第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善责、权、利相一致的激励与约束机制，促进公司董事、高管人员、及其他骨干人员诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员及董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的其他骨干人员，具体考核名单见下表：

姓名	职务
付景林	董事长/总经理
赵德胜	副总经理
刘雪峰	副总经理
王芊	董事会秘书/财务负责人
荣超	副总经理
何建伟	总工程师
周立成	副董事长
余睿	董事
郑金良	董事
骨干人员 53 人	

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对股权激励对象的考核工作，并负责对高级管理人员进行考核。

2、公司设绩效考核领导小组，负责对除董事及高级管理人员以外的其他人员进行考核，由总经理、各部门上一级直接主管及被考核对象的直接主管、人力资源部组成。

3、公司人力资源部、财务部负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

第五条 考核程序

1、公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

2、公司人力资源部将对高级管理人员的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会提交董事会审核。

3、公司人力资源部将对骨干人员的绩效考核报告提交公司绩效考核领导小组审核。

第六条 考核期间与次数

1、考核期间

激励对象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。

第三章 考核内容、考核方式、结果运用与管理

第七条 考评评价指标及评价标准

考评分为公司财务业绩考核和激励对象个人工作绩效考核。

1、考评评价指标

①公司财务业绩考核指标

由主营业务收入增长率和净利润增长率两项指标构成。

②激励对象个人工作绩效考核指标

按公司考核办法实施。

2、考评评价标准

①公司财务业绩考核评价标准

在第一个行权期行权，公司2009年度的主营业务收入增长相比2007年应不低于40%，且公司2009年度净利润与2007年净利润比较，增长应不低于40%；

在第二个行权期行权，公司2010年度的主营业务收入增长相比2007年应不低于60%，且公司2010年度净利润与2007年净利润比较，增长应不低于60%；

在第三个行权期行权，公司2011年度的主营业务收入增长相比2007年应不低于80%，且公司2011年度净利润与2007年净利润比较，增长应不低于80%。

②激励对象个人工作绩效考核评价标准

按公司考核办法实施。

➤ 指标说明：

净利润增长率中的净利润取扣除非经常性损益后的数值；

指标在年初设定后一般不可变动，由于不可抗力、国家政策重大变化等原因引起的指标设置不合理，经公司董事会薪酬与考核委员会查明并提出修改意见，董事会通过后可按修改后标准实施。

3、结果应用

①公司财务业绩考核结果运用

股票期权行权的条件是公司财务业绩考核指标均达标。若上述任一年度指标没有达到，则全部激励对象当年度的可行权额度不可行权，作废处理。

②激励对象个人工作绩效结果运用

个人的绩效考评评价指标将包括公司确定的各个层面的KPI财务考核指标以及组织管理能力等方面的指标。

根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果(S)，绩效评价结果划分为优秀(A)、良好(B)、一般(C)、和不合格(D)四个档次。

考核评价表

考评结果(S)	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	优秀(A)	良好(B)	中等(C)	不合格(D)
标准系数	1.0	0.9	0.8	0

个人当年实际行权额度 = 标准系数 × 个人当年计划行权额度

第八条 考核结果的反馈

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会及公司绩效考核领导小组应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，首先应先和公司进行沟通。如果不能妥善解决时，高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，其他骨干人员向公司绩效考核领导小组提出申诉，薪酬与考核委员会和绩效考核领导小组在接到申诉之日起十个工作日内，对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，根据复核结果对考核结果进行修正。

第九条 考核结果归档

- 1、考核结束后，所有绩效考核记录作为保密资料由公司人力资源部负责归档保存。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

第四章 附则

第十条

- 1、本办法的制订及修订须经公司董事会审议通过。
- 2、本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

大唐高鸿数据网络技术股份有限公司董事会

二〇〇八年九月九日