

# 汉鼎信息科技股份有限公司

## 股票期权激励计划考核管理办法

为保证汉鼎信息科技股份有限公司（以下简称“公司”）“股票期权激励计划”的顺利实施，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，激励公司董事、高级管理人员和技术(业务)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《汉鼎信息科技股份有限公司考核管理制度》以及公司的具体情况，特制定本办法。

### 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，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、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平、公正、公开的原则，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。

#### 第三条考核对象

本办法适用于股票期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、核心技术（业务）人员及董事会认为对公司整体业绩和持续发展有直接影响的其他骨干人员。

### 第二章考核的组织管理机构

#### 第四条考核机构

董事会负责制订本与修订本办法。

董事会提名、薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

提名、薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

人力资源部、财务管理中心等相关部门负责相关考核数据的搜集、提供、计算、汇总。

#### 第五条考核程序

(1) 考核对象在每年年初与公司签署《目标业绩责任书》或者《个人（部门）年度工作计划》，约定年度考核目标及考核办法，报董事会提名、薪酬与考核委员会备案。若因实际情况发生变化和工作的需要，需要变更任务书或者年度工作计划的，须经直接上级审核后

在薪酬与考核委员会备案。

(2) 考核对象每季度填写《季度工作目标计划》（系年度计划的指标分解），报公司人力资源部备案。

(3) 公司人力资源部、财务部等相关部门组成考核小组，在董事会提名、薪酬与考核委员会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。

(4) 董事会提名、薪酬与考核委员会对绩效考核报告进行审议，并作出决议。

(5) 人力资源部将考核结果反馈给各考核对象，如被考核对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起七日内向提名、薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起的十日内给予答复。

## 第六条考核期间与次数

(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。

## 第三章考核内容和结果

### 第七条考核指标

(1) 工作业绩（70分）

即考核对象在年初报董事会提名、薪酬与考核委员会备案的《目标业绩责任书》或者《个人（部门）年度工作计划》，由委员会工作小组对此项进行考核。

(2) 综合素质（30分）

主要考核激励对象的德、能、勤，根据考核对象不同，“综合素质”的考核分数由不同主体给出。

### 第八条考核结果

(1) 考核结果等级分布

分数区间	90-100分	80-89分	60-79分	60分以下
考核等级	优秀	良好	合格	不合格

(2) 考核结果的应用

激励对象上一年度考核合格后才具备股票期权本年度的行权资格。

考核结果直接影响考核对象的年终奖励与职务变动。

考核结果为不合格的员工，公司将依据激励计划的有关规定，其相对应行权期所获授的可

行权数量作废，由公司注销。

#### **第九条考核结果的管理**

(1) 董事会提名、薪酬与考核委员会工作小组须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为十年，对于超过保存期限的文件与记录，由提名、薪酬与考核委员会统一销毁。

(2) 绩效考核记录原则上不允许涂改，若需重新修改或重新记录须当事人签字。

(3) 考核人应对被考核人客观、公正的评价，违反上述责任义务的，提名、薪酬与考核委员会将予以警告出分；情节严重的，提名、薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

#### **第四章附则**

**第十条** 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

**第十一条** 本办法自股东大会审议通过之日起开始实。

汉鼎信息科技股份有限公司董事会

二〇一三年十一月二十八日