

成都鹏博士电信传媒集团股份有限公司

股权激励计划实施考核办法

成都鹏博士电信传媒集团股份有限公司（以下简称“公司”或“鹏博士”）拟按照《成都鹏博士电信传媒集团股份有限公司股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）对公司高级管理人员、公司及其子公司核心技术（业务）人员（以下简称“激励对象”）授予权益股票。公司为保证本激励计划经中国证券监督管理委员会审核无异议并经公司股东大会批准后能够得以顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》、中国证监会《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项1/2/3号备忘录》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是通过对公司高级管理人员、核心技术（业务）人员进行工作绩效的全面客观评估，保证公司实施股权激励计划的顺利进行，同时对激励对象进行有效的保留和激励，提升公司业绩并促进公司长期战略目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公开、公正、公平的原则，坚持考核指标与公司战略紧密相结合的原则，坚持对激励对象进行财务指标和非财务指标相结合、短期经营成果和长期发展相结合的全面考核原则，并根据公司战略的演化而不断修正绩效考核指标。

第三条 考核对象

董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）确定并经董事会审议通过的鹏博士股权激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、核心技术（业务）人员。

第四条 考核组织与权限

1、公司董事会负责监督集团总部考核工作，适时提出合理化建议；并负责对集团总裁的考核。

2、薪酬绩效管理指导小组负责审议、审批公司考核方案；并审批集团总部管理序列1-5级员工的个人考核结果。

3、人力资源与行政管理中心负责编写和修订公司考核方案、管理制度与指标体系，并组织实施集团管理序列1-5级员工年度个人考核工作。

4、集团各级部门及事业部负责人负责本中心及事业部考核工作的整体组织及管理；各分子公司负责人负责本部员工年度个人考核。

第五条 考核方法与考核内容

1、集团总部各职能中心与事业部相关员工遵循不同的考核指标及标准。

2、对集团总部管理序列1-5级员工的个人考核，以年度述职报告为主要考核依据。考核主体对考核对象的述职情况进行评价打分。对集团总部管理序列6-14级员工以及技术序列全体员工的个人考核，由考核对象所在职能中心及事业部负责人根据《鹏博士电信传媒集团管理序列6-14级人员和技术序列人员考核指导意见》进行考核。

3、考核依据：被考核人员与公司每年度签署的《个人绩效任务书》以及其他内部相关规章制度要求。

4、考核内容：

激励对象主要从工作业绩、工作过程、能力素质三个维度设置考核指标和考核内容，同时，各项考核指标分别由不同的部门提供考核数据。

5、绩效考核期间：股权激励计划有效期内的每个会计年度。

6、考核目标调整：根据公司实际情况的变化和工作的需要，调整年初制定的年度工作目标计划时须经直接上级审核后在薪酬与考核委员会备案。

董事会薪酬与考核委员会在审核确定激励对象最终的个人绩效表现时，可对受客观环境等因素影响较大的考核指标和考核结果进行调整。

第六条 考核程序及办法

公司董事会负责对集团总裁的考核，薪酬绩效管理指导小组负责集团总部管理序列1-5级员工的个人考核，集团各级部门及事业部负责人负责本中心及事业部相关员工的考核，各分子公司负责人负责本部相关员工考核。

公司人力资源与行政管理中心依据《个人绩效任务书》以及其他规章制度要求的考核项，对集团总部管理序列1-5级员工按照考核内容进行资料收集，考核评估，并出具初步考核结果，报董事会及薪酬绩效管理指导小组审核。集团管理序列6-14级的员工考核由相关考核主体负责。

各考核主体不定期检查考核对象工作计划的完成情况，发现问题，及时与考核对象沟通。遇外部环境重大变化或自然灾害等不可抗力原因导致考核对象的阶段实际业绩明显高于或低于预期目标时，应共同分析产生偏差的原因，并协商改进方案。

考核主体负责指导、跟踪考核对象业绩改进计划的落实情况，监督业绩改进效果。若考核对象对考核结果不清楚或有异议，可以采取书面形式向人力资源与行政管理中心进行申诉。人力资源与行政管理中心负责调查、协调及沟通；若遇不可协调，则上报至薪酬绩效管理指导小组进行申诉处理。薪酬绩效管理指导小组做出申诉决定后，将结果反馈至人力资源与行政管理中心，由中心反馈给申诉人并将调整结果备案。

考核结果等级划分：

优秀（90分以上）：出色的、持续超过岗位要求

良好（80-90分）：称职、达到超过岗位要求

合格（60-79分）：基本适合岗位要求，仍需努力

不合格（60分以下）：未能达到岗位要求

在绩效考核期间激励对象出现违法违规、内部重大违纪、重大工作失职、重大客户投诉、以及其他严重损害公司声誉、经济利益、企业公众形象的事项，相关激励对象的当年考核结果将一次被定为“不合格”。

第七条 考核结果的应用

1、作为股权激励计划的行权/解锁依据，考核结果分为“合格”（包括优秀、良好、合格）及“不合格”。

2、考核合格的激励对象且符合其他行权/解锁条件的，可以按照股权激励计划的相关规定申请行权/解锁，考核结果为“不合格”的，不能进行行权/解锁。

第八条 考核记录的管理

1、公司人力资源与行政管理中心应保存好绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效记录保存期为十年，对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源中心统一销毁。

第九条 附则

本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释，本办法自公司董事会审议通过之日起开始实施。

成都鹏博士电信传媒集团股份有限公司

董事会

2013年1月24日