

亿阳信通股份有限公司

第五届董事会第三次会议决议公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

亿阳信通股份有限公司（以下简称“公司”）第五届董事会第三次会议于 2011 年 2 月 22 日以通讯方式召开。2011 年 2 月 21 日，公司以书面、E-Mail 和电话方式向全体董事、监事发出了召开董事会会议的通知。本次应参加会议的董事 15 人，实际参加会议的董事 15 人。会议符合《公司法》、《公司章程》的规定。会议通过记名投票的方式，审议通过了如下决议：

一、审议通过了《亿阳信通股份有限公司限制性股票激励计划（草案修订稿）》

2010 年 8 月 19 日，公司四届三十五次董事会审议通过了《亿阳信通股份有限公司限制性股票激励计划（草案）》。2011 年 2 月 21 日，公司收到上海证券交易所转发来的“关于亿阳信通股份有限公司限制性股票激励计划的意见”无异议函（中国证监会上市部函[2011]038 号）。根据实际情况，本次激励计划所涉及的标的股票数量调整为 1740 万股，占本激励计划签署时亿阳信通股本总额 56315.36 万股的 3.09%；因 2010 年 11 月 29 日董事会召开时确定的激励对象之一谢德全先生卸任董事职务，已不符合激励对象的获授资格，拟将授予其的限制性股票授予新当选的北京邮电大学选派的董事杨放春先生；业绩考核指标调整为 2011 年净资产收益率不低于 6%；以 2009 年度净利润为基数，2011 年净利润增长率不低于 60%；2012 年净资产收益率不低于 6%；以 2009 年度净利润为基数，2012 年净利润增长率不低于 90%；2013 年净资产收益率不低于 6%；以 2009 年度净利润为基数，2013 年净利润增长率不低于 120%。具体内容请详见本公告附件

《亿阳信通股份有限公司限制性股票激励计划（草案修订稿）》。

因董事常学群、任志军、王龙声、孙文恒、李争、赵刚、崔永生、宋俊德、曹星、杨放春属于《亿阳信通股份有限公司限制性股票激励计划（草案修订稿）》受益人，回避了对该议案的表决，其余 5 名独立董事参与了表决。

表决结果：5 票赞成，0 票反对，0 票弃权

二、审议通过了《关于提请股东大会授权董事会办理公司限制性股票激励计划有关事项的议案》

为了具体实施亿阳信通股份有限公司限制性股票激励计划，公司董事会提请股东大会授权董事会办理以下公司限制性股票激励计划的有关事项：

- 1、授权董事会确定限制性股票激励计划的授予日；
- 2、授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜时，按照限制性股票激励计划规定的方法对限制性股票数量及所涉及的标的股票数量进行相应的调整；
- 3、授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜时，按照限制性股票激励计划规定的方法对授予价格进行相应的调整；
- 4、授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票并办理授予限制性股票所必需的全部事宜；
- 5、授权董事会对激励对象的解锁资格和解锁条件进行审查确认，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
- 6、授权董事会决定激励对象是否可以解锁；
- 7、授权董事会办理激励对象解锁所必需的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出解锁申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务、修改公司章程、办理公司注册资本的变更登记；
- 8、授权董事会办理尚未解锁的限制性股票锁定事宜；
- 9、授权董事会决定限制性股票激励计划的变更与终止，包括但不限于取消激励对象的解锁资格，对激励对象尚未解锁的限制性股票回购注销，办理已死亡

的激励对象尚未解锁的限制性股票的补偿和继承事宜，终止公司限制性股票激励计划；

10、授权董事会对公司限制性股票计划进行管理；

11、授权董事会实施限制性股票激励计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

因董事常学群、任志军、王龙声、孙文恒、李争、赵刚、崔永生、宋俊德、曹星、杨放春属于《亿阳信通股份有限公司限制性股票激励计划（草案修订稿）》受益人，回避了对该议案的表决，其余 5 名独立董事参与了表决。

表决结果：5 票赞成，0 票反对，0 票弃权

三、以 15 票同意审议通过了《亿阳信通股份有限公司限制性股票激励计划实施考核办法》

因董事常学群、任志军、王龙声、孙文恒、李争、赵刚、崔永生、宋俊德、曹星、杨放春属于《亿阳信通股份有限公司限制性股票激励计划（草案修订稿）》受益人，回避了对该议案的表决，其余 5 名独立董事参与了表决。

表决结果：5 票赞成，0 票反对，0 票弃权

以上第一、二、三项议案尚需提交公司股东大会审议。

四、以15票同意审议通过了《关于召开2011年度第一次临时股东大会的通知》

请详见公司发布的临时公告（临 2011-004，上海证券交易所网站：www.sse.com.cn）。

特此公告。

亿阳信通股份有限公司董事会

2011 年 2 月 22 日

附件一：亿阳信通股份有限公司限制性股票激励计划（草案修订稿）

附件二：亿阳信通股份有限公司限制性股票激励计划实施考核管理办法

附件三：独立董事关于《亿阳信通股份有限公司限制性股票激励计划（草案修订稿）》的独立意见

亿阳信通股份有限公司

独立董事关于亿阳信通限制性股票激励计划（草案修订稿）

的独立意见

作为亿阳信通股份有限公司（以下简称“公司”）的独立董事，我们依据《上市公司股权激励管理办法（试行）》（以下简称《管理办法》）、《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》、《上海证券交易所股票上市规则》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》的有关规定，对公司拟实施的限制性股票激励计划（草案修订稿）发表意见如下：

一、未发现公司存在《管理办法》等法律、法规规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。

二、公司本次限制性股票激励计划（草案修订稿）所确定的激励对象中公司董事（不含独立董事）、高级管理人员及其他人员均符合《中华人民共和国公司法》等法律、法规和《公司章程》有关任职资格的规定；同时，激励对象亦不存在《管理办法》规定的禁止获授股权激励的情形，激励对象的主体资格合法、有效。

三、公司限制性股票激励计划（草案修订稿）的内容符合《管理办法》等有关法律、法规的规定，对各激励对象限制性股票的授予安排、解锁安排（包括授予额度、授予日期、授予价格、锁定期、解锁日、解锁条件等事项）未违反有关法律、法规的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。

四、公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排。

五、公司实施限制性股票激励计划可以健全公司的激励、约束机制，提高公司可持续发展能力；使经营者和股东形成利益共同体，提高管理效率和经营者的积极性、创造性与责任心，并最终提高公司业绩。

六、公司实施限制性股票激励计划不会损害公司及其全体股东的利益。

七、因此，同意《亿阳信通限制性股票激励计划（草案修订稿）》。

独立董事：陈世民、张武平、邵太良、吕启明、林金桐

2011年2月22日

亿阳信通股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公司股权激励计划的顺利进行，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、高级管理人员和核心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公司实际，特制定本办法。

一、总则

1.1 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业绩进行评价，实现股权激励与本人工作业绩、工作态度紧密结合。

1.2 本办法适用于公司董事、高级管理人员和核心骨干人员中的限制性股票计划激励对象。

二、职责权限

2.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作。

2.2 董事会薪酬与考核委员会考核工作小组负责具体实施考核工作。

2.3 公司人才发展部、财务部、运营办等相关部门负责协助相关考核工作，包括相关数据的搜集和提供。相关部门应积极配合并对提供数据的真实性和可靠性负责。

2.4 公司董事会经股东大会授权后负责本办法的审批。

三、考核体系

3.1 考核对象

本办法考核对象为公司限制性股票计划中的所有人员，包括：

(1) 董事（不含独立董事）；

- (2) 高级管理人员；
- (3) 公司及其控股子公司的核心骨干员工。

3.2 考核内容

- (1) 职业素质、道德、心态、影响力（满分 15 分）

考核激励对象工作过程中所表现出的职业素质、道德、心态和对周围员工及利益相关者所展现出的工作热情和感染力。

- (2) 团队精神和领导力（满分 15 分）

考核激励对象在团队中的分工合作，为公司总体业绩目标或本部门业绩的实现作出的贡献；考核激励对象是否具有良好的领导素质，能否有效领导、激励下属完成分管的工作；考核被激励对象分管部门的团队精神、实力和业务发展态势。

- (3) 工作业绩（满分 70 分）

激励对象参照公司相关绩效考核体系进行年度考核。

3.3 考核期间和次数

- (1) 考核期间

激励对象解锁限制性股票前一会计年度。

- (2) 考核次数

股权激励期间每年度一次。

3.4 考核办法

(1) 由被考核对象的直接上级、直接下级及相关人员进行评分，分值比例分别按直接上级 60%，直接下级与相关人员各按 20%的权重进行计算。

(2) 按照考核内容对激励对象的三方面考核内容进行评分。

(3) 考核创新及超额工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的超额工作，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过 10 分。

(4) 重大失误和违纪减分

工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或收受回扣、贪污等重大违纪行为应予减分 10 分以上，直至取消业绩分数。

3.5 考核程序

(1) 公司高级管理人员、核心骨干人员填写《个人工作计划》和部门《年度工作目标计划表》，高级管理人员的计划经董事会审核后，核心骨干人员的计划经总裁办公会审核后，报董事会薪酬与考核委员会备案。

(2) 考核对象每月填写《月度工作目标计划表》（月度表系年度计划表的指标分解），报公司人才发展部备案。

(3) 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。

(4) 薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，考核结果保存，统一输入电脑。被考核对象对所有考核项目进行自评，自评只用于对比最后得分，不计入总分。薪酬与考核委员会工作小组对考核数据统一汇总并折算。

(5) 薪酬与考核委员会工作小组负责对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

四、考核结果的应用

4.1 考核结果等级分布

分数段	90 分以上	80~90	60~80	60 分以下
等级	优秀	良好	合格	不合格

4.2 考核结果的应用

(1) 作为限制性股票激励计划的解锁依据。

(2) 考核结果直接影响考核对象的年终奖励与职务变动。

(3) 考核结果为不合格的员工，公司将激励计划的有关规定，回购及注销本期或全部尚未解锁的限制性股票。

五、考核结果管理

5.1 考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会工作小组应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

5.2 考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

5.3 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存。

5.4 考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。董事会薪酬与考核委员会的答复为最终决定。

六、附则

6.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

6.2 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

亿阳信通股份有限公司董事会

2011年2月22日