

远光软件股份有限公司

股票期权激励计划实施考核办法

1 总则

1.1 目的

进一步完善远光软件股份有限公司（以下简称“公司”）治理，建立有效的激励与约束机制，平衡企业短期目标与长期目标，将高级管理人员、高中层管理人员、核心技术人员、业务人员的长期利益与公司长期业绩发展和股东价值紧密连接，同时为优秀管理人才和核心骨干人才的引进提供一个良好的激励平台。保证公司拟实施的股票期权激励计划的顺利进行。

1.2 原则

考核评价坚持公正、公平、公开的原则，按照本办法对考核对象进行考核评价，实现股权激励与本人工作业绩、工作能力、工作态度紧密结合。

1.3 适用范围

本办法适用于由董事会薪酬与考核委员会考核确定的、董事会及股东大会审议通过的公司股票期权激励计划的所有激励对象。

2 考核组织、权限

2.1 公司董事会负责本办法的审批，并负责领导考核工作。

2.2 董事会薪酬与考核委员会、人力资源部、证券及法律事务部负责考核管理与实施工作，财务部等负责提供考核支持。

3 考核体系

3.1 考核对象

董事会薪酬与考核委员会考核确定的、董事会及股东大会审议通过的公司股票期权激励计划的所有激励对象。

3.2 考核内容

- （1）员工职业发展双通道中各职位的知识技能；
- （2）远光员工核心能力素质；
- （3）价值观与职业操守；
- （4）综合绩效；
- （5）领导力、执行力、内部管理水平等管理能力（管理人员考核项）。

3.3 考核依据、程序及办法

(1) 证券及法律事务部在可行权日前两个月向人力资源部提供激励对象考核名单，人力资源部根据名单对激励对象进行考核，财务部等相关部门负责提供考核支持；

(2) 人力资源部对考核对象按照考核内容的要求进行考核评估，并出具考核报告初稿；

(3) 董事会薪酬与考核委员会对考核报告的初稿进行审核、调整、确认，并出具正式的考核评估报告。考核评估报告需对每一个考核对象给出明确的“合格”或“不合格”的综合考核结论。

4 考核结果的应用

4.1 作为股票期权行权依据，考核结果为合格及不合格，考核结果以邮件方式告知激励对象。

4.2 考核合格的激励对象按如下程序办理行权：

(1) 激励对象向董事会薪酬与考核委员会提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请；

(2) 董事会薪酬与考核委员会对申请人的行权资格与行权条件审查确认；

(3) 激励对象的行权申请经董事会薪酬与考核委员会确认后，由证券及法律事务部统一办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

4.3 考核不合格的激励对象，公司将根据公司股票期权激励计划的有关规定，注销本期或全部尚未行权的股票期权。

5 附则

5.1 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、解释及修订。

5.2 本办法自公司董事会审议通过之日起开始实施。

远光软件股份有限公司

二〇〇九年一月