

武汉光迅科技股份有限公司

股票期权激励计划实施考核管理办法

武汉光迅科技股份有限公司（以下简称“光迅科技”、“公司”）为进一步完善公司治理结构，健全公司激励与约束机制，确保公司战略规划的实现，实现股东权益价值最大化，制定了《武汉光迅科技股份有限公司股票期权激励计划（草案）》，拟当期授予激励对象股票期权。为保证股票期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，特制订本管理办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证本公司股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股票期权计划的激励作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、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，以实现股票期权激励与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于公司股票期权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、董事会认为对本公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心技术人员和管理骨干，但不包括监事、独立董事及由上市公司控股公司以外的人员担任的外部董事。

四、考核组织及执行机构

公司股票期权激励计划的考核执行机构确定如下：

- 1、由董事会薪酬及考核委员会负责组织和审核考核工作。
- 2、由薪酬与考核委员会指导综合管理部负责具体操作考核工作。
- 3、公司财务部等相关部门负责考核数据的搜集和提供，保证信息的真实性、准确性。

五、绩效考核评价指标及标准

1、绩效考核评价指标

绩效考核评价指标分为两大类：关键业绩评价指标和管理绩效评价指标。

(1) 关键业绩评价指标的权重为 60%。高级管理人员关键业绩评价指标由反映企业盈利能力状况、经营增长状况、资产质量状况等方面的指标构成，用于综合评价企业财务会计报表所反映的经营绩效状况。中层管理干部、核心骨干员工的关键业绩指标根据工作计划和岗位说明书制定。其中，开发系列人员的关键业绩指标为项目进度、项目质量、技术支持等相关指标，销售系列人员的关键业绩指标为销售额、回款率、客户关系维护等相关指标。

(2) 管理绩效评价指标权重为 40%，包括思想道德、决策水平、业务能力和团队合作四个方面的指标，主要反映企业在一定经营期间所采取的各项管理措施及其管理成效。

(3) 考评结果 (S) = 关键业绩评价指标 × 60% + 管理绩效评价指标 × 40%

公司的绩效考核评价指标将根据公司绩效管理制度确定。

2、绩效考评评价标准

根据考评结果(S)，绩效评价标准划分为优秀 (A)、良好 (B)、中等 (C) 和不合格 (D) 四个档次，其中考核结果(S)在 60 分以上的为考核达标。

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)

3、指标应用

(1) 作为股票期权激励计划的行权依据：

根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果(S)，原则上绩效评价结果划分为优秀 (A)、良好 (B)、合格 (C)、和不合格 (D) 四个档次。考核评价表适用于考核对象。

考核评价表

考评结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
标准系数	1.0	1.0	0.9	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

（2）行权条件

行权有效期内，考核对象上一年度考核达标，则当年可行使全部或部分其获准行权额度。

六、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

股票期权激励期间每年度一次。

七、考核程序

1、公司综合管理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，统一制作表格，参与评分，考核结果保存。公司综合管理部对考核数据统一汇总并折算，在此基础上形成绩效考核报告。

2、公司综合管理部将对核心骨干人员的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

3、公司综合管理部将对董事、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议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

4、根据绩效考核及审核结果，考核不合格的激励对象在一年内不得行权。

八、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，考核委员会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，可在接到考核通知的五个工作日内向考核委员会提出申诉，考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

3、考核结果作为股票期权的授予和行权依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，综合管理部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档案保存，该计划结束三年后由综合管理部负责统一销毁。

十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自董事会审议通过之日起开始实施。