

武汉力源信息技术股份有限公司

2014 年股权激励计划实施考核管理办法

为保证武汉力源信息技术股份有限公司（以下简称“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、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，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司高级管理人员及董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的其他骨干人员，具体考核名单见下表：

姓名	职务
王晓东	董事、副总经理、董事会秘书
陈福鸿	副总经理（营销市场）
刘昌柏	副总经理、财务总监
中层管理人员、核心业务（技术）人员（56 人）	
合计（59 人）	

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员进行考核和对其他激励对象的考核结果进行认定。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授权益：

1、公司未发生以下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

③中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

①最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；

②最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

③具有《公司法》规定的不得担任公司董事及高级管理人员情形；

④公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

3、等待期/锁定期内归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

(二) 激励对象在获授权益后，需同时满足以下条件方能行权/解锁：

1、公司层面业绩考核达标

本计划授予的权益，在未来的三个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权/解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权/解锁条件。

各年度绩效考核目标如下表所示：

行权/解锁期	业绩考核目标
第一个行权/解锁期	以2013年年度业绩为基数，公司2015年年度扣非后净利润较2013年的增长率不低于40%，营业收入较2013年的增长率不低于30%。
第二个行权/解锁期	以2013年年度业绩为基数，公司2016年年度扣非后净利润较2013年的增长率不低于70%，营业收入较2013年的增长率不低于60%。
第三个行权/解锁期	以2013年年度业绩为基数，公司2017年年度扣非后净利润较2013年的增长率不低于100%，营业收入较2013年的增长率不低于90%。

“扣非后净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润；

期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定比例行权。反之，若行权条件未达成，则公司按照本计划，激励对象所获期权当期可行权份额注销。

限制性股票的解锁条件同期权的行权条件。即期权的行权条件达成时，限制性股票的解锁条件亦达成，则激励对象按照计划规定比例解锁。反之，若解锁期内任何一期未达到解锁条件，则公司按照本计划，激励对象当期可申请解锁的相应比例的限制性股票由公司回购注销。

（二）个人综合考评

薪酬与考核委员会将于每期考核年度的下一年一季度结束前对激励对象本期的年度综合考评进行打分，满分为100分。

个人年度综合考评得分 (X)		
打分项目	占比	参考指标
个人业绩考核	70%	公司季度KPI考核结果
能力考评	20%	工作能力
工作态度	10%	工作态度

注：个人年度综合考评得分为一次性打分，公司的季度KPI考核结果仅为参考指标。

届时公司根据打分结果将激励对象的行权/解锁比例分为以下三档：

个人年度综合考评得分 (X)	该批权益可行权/解锁比例
$X \geq 80$	100%
$60 \leq X < 80$	50%
$X < 60$	0%

行权期/解锁期考核未能行权/解锁部分：期权则取消当期行权额度，期权份额由公司统一注销。限制性股票则按照草案的规定，将激励对象所获当期可解锁份额回购注销。

六、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、获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

股票期权或限制性股票激励计划期间每年度一次。

七、行权/解锁

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权/解锁资格及行权/解锁数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权或限制性股票解锁的依据。

八、考核程序

公司人力资源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，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

九、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，薪酬与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董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与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行权或限制性股票解锁的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效考核的有效性，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董事会办公室负责统一销毁。

十一、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。

武汉力源信息技术股份有限公司

2014年11月3日