



远光软件股份有限公司
YGSOFT INC.

股票期权激励计划（修订稿）

二 00 九年十一月

特别提示

1、本股票期权激励计划依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关备忘录1号》、《股权激励有关备忘录2号》、《股权激励有关事项备忘录3号》及其有关法律、行政法规以及远光软件股份有限公司（以下简称“本公司”或“公司”）《公司章程》制定。

2、公司拟授予激励对象 5,565,222 份股票期权，股票来源为公司向激励对象定向发行 5,565,222 股公司股票，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股。鉴于公司 2009 年实施了每 10 股转增 8 股的资本公积金转增股本方案，股票期权数量将作相应调整。调整后股票期权数量为 10,017,400 份，占公司目前总股本 197,676,000 股的 5.07%。其中首次授予 9,015,660 份；预留股票期权 1,001,740 份，占股票期权数量总额的 10%。

3、首次授予的股票期权拥有在激励计划有效期内的可行权日按预先确定的行权价格 7.39 元和行权条件购买一股公司股票的权利。

预留股票期权的行权价格在该部分股票期权授予时由董事会按照相关法律法规确定。

4、本股票期权激励计划获公司股东大会审议通过后，由董事会确定授权日期授予给公司激励对象。公司将在股东大会审议通过之日起 30 日内，按相关规定召开董事会对激励对象进行首次授予，预留股票期权拟在首次授予日后 12 个月内公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权。

5、本股票期权激励计划有效期为 4 年，自首次股票期权授权之日起计算。

6、激励对象获授的股票期权授权日与首次可以行权日之间的间隔不得少于 12 个月，即自授权日（T 日）起至 T 日+12 个月止。首次授予的股票期权行权安排如下：

首次授予的股票期权计划分三次行权：

行权期	可行权数量占本次授出期权比例
第一个行权期 (T 日+12 个月至 T 日+24 个月)	30%
第二个行权期 (T 日+24 个月至 T 日+36 个月)	30%
第三个行权期 (T 日+ 36 个月至 T 日+48 个月)	40%

预留股票期权计划分两次行权：

行权期	可行权数量占本次授出期权比例
第一个行权期 (T 日+24 个月至 T 日+36 个月)	50%
第二个行权期 (T+36 个月至 T+48 个月)	50%

7、主要行权条件：在本股票期权激励计划有效期内，以 2007 年净利润为基数，2009 -2011 年相对于 2007 年的净利润增长率分别不低于 75%、90%、120%。2009-2011 年净资产收益率分别不低于 16.80%、16.90%、17.50%。

若公司发生再融资行为，“净资产”为在融资当年及下一年扣除该次再融资数量后的净资产值。

“净利润”指归属于母公司所有者的净利润，各年度相应的期权费用在经常性损益中列支，因再融资募投项目所产生的净利润将从融资当年及下一年中扣除。

“净资产收益率”指加权平均净资产收益率。

以上“净利润”与“净资产收益率”指标均以扣除非经常性损益前后孰低者作为计算依据。

8、本股票期权激励计划推出后以及本股票期权激励计划有效期内发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权数量、所涉及的标的股票总数和行权价格将做相应的调整，但行权价不得低于公司已发行股份的每股面值，即 1 元/股。如发生增发新股情形，公司不调整行权价及股票期权数量。

9、公司承诺不为激励对象获取有关权益提供贷款以及其他形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

10、本股票期权激励计划必须满足如下条件后方可实施：中国证监会备案无异议、公司股东大会批准。

11、公司股票期权激励计划的股东大会将采取现场投票与网络投票相结合的方式。公司将通过深圳证券交易所交易系统和互联网投票系统向公司股东提供网络形式的投票平台，股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。

目 录

第一章 释义	2
第二章 股票期权激励计划的目的	3
第三章 激励对象的确定的依据及范围	3
第四章 股票期权数量、涉及标的股票数量及来源	4
第五章 股票期权的分配	5
第六章 有效期、授权日、等待期、可行权日以及禁售安排	5
第七章 股票期权的行权价格及确定方法	6
第八章 股票期权的获授条件	7
第九章 股票期权行权安排、行权条件	8
第十章 股票期权激励计划的调整方法和程序	10
第十一章 实施股票期权激励计划的程序	11
第十二章 公司与激励对象各自的权利义务	13
第十三章 激励计划变更、终止及其他情形	14
第十四章 其他	15

第一章 释义

除非另有说明，以下名词或简称在本计划条款中具有如下含义：

本公司、公司：指远光软件股份有限公司。

股东大会：指本公司股东大会。

董事会：指本公司董事会。

本股票期权激励计划、股票期权激励计划、本激励计划：指本公司股票期权激励计划（修订稿）。

激励对象：指依据股票期权激励计划获授股票期权的人员。

权益：指激励对象根据股票期权激励计划获得的公司股票、股票期权。

标的股票：指根据股票期权激励计划，激励对象有权以行权价和行权条件购买的公司 A 股普通股股票。

股票期权、期权：指公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量股份的权利。

授权日：指公司向激励对象授予股票期权的日期。授权日必须为交易日。

行权：指激励对象根据本股票期权激励计划，在规定的行权期内以预先确定的价格和条件购买公司股票的行为。

可行权日：指激励对象可以开始行权的日期。可行权日必须为交易日。

行权价：指公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买公司股票的价格。

T 日：指股票期权授权日。

《公司法》：指《中华人民共和国公司法》。

《证券法》：指《中华人民共和国证券法》。

《股权激励办法》：指《上市公司股权激励管理办法（试行）》。

《公司章程》：指《远光软件股份有限公司章程》。

《激励考核办法》：指《远光软件股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法》。

证券交易所：指深圳证券交易所。

中国证监会：指中国证券监督管理委员会。

登记结算公司：指中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司。

元：指人民币元。

第二章 股票期权激励计划的目的

- (一) 倡导股东价值最大化为导向的绩效文化；
- (二) 进一步完善公司治理，建立有效的激励与约束机制；
- (三) 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、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；
- (四) 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。

第三章 激励对象的确定的依据及范围

(一) 激励对象的确定依据

1、激励对象的确定法律依据

激励对象依据《公司法》、《证券法》、《股权激励管理办法》、《股权激励有关备忘录1号》、《股权激励有关备忘录2号》、《股权激励有关事项备忘录3号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定确定。

2、激励对象

激励对象包括公司的高级管理人员及公司董事会认为应当激励的其他员工，但不包括公司独立董事、监事。

公司的高级管理人员包括公司总裁、各副总裁、董事会秘书、财务总监。若本股票期权激励计划推出后以及本股票期权激励计划有效期内《公司章程》修改涉及高级管理人员界定的，则按修改后《公司章程》。除高级管理人员以外的其他激励对象，包括部分高中层管理人员、核心技术、业务人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员。

激励对象不能同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划。

3、激励对象必须经《激励考核办法》考核合格。

(二) 激励对象的范围

1、激励对象具体包括公司的高级管理人员及公司董事会认为应当激励的其他员工，激励对象范围的确定应符合下列条件：

(1) 激励对象均为公司或公司控股子公司全职工作并领取薪酬，由公司董事会薪酬与考核委员会提名，并经过公司监事会核查予以最终确认。

(2) 激励对象没有同时参加两个或以上上市公司的股票期权激励计划。

(3) 激励对象中没有包括持有公司5%以上股份的股东或实际控制人，也不

存在持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人的配偶及关系密切的家庭成员，包括配偶、父母及配偶的父母、兄弟姐妹及其配偶、年满 18 周岁的子女及其配偶、配偶的兄弟姐妹和子女配偶的父母。

2、有下列情形之一的任何人员，不能成为本激励计划的激励对象：

- (1) 最近 3 年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (2) 最近 3 年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- (3) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的。

如在公司本激励计划实施过程中，激励对象出现以上规定不得参与本激励计划情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，取消其获授资格、收回并注销其已被授予但尚未行权股票期权。

3、公司监事会对激励对象名单予以核实并将核实情况在股东大会上予以说明。

第四章 股票期权数量、涉及标的股票数量及来源

（一）股票期权数量及涉及标的股票数量

公司拟授予激励对象 5,565,222 份股票期权，涉及标的股票数量为 5,565,222 股。鉴于公司 2009 年实施了每 10 股转增 8 股的资本公积金转增股本方案，股票期权数量将作相应调整。调整后股票期权数量为 10,017,400 份，占公司目前总股本 197,676,000 股的 5.07%。其中首次授予 9,015,660 份；预留股票期权 1,001,740 份，占股票期权数量总额的 10%。

（二）股票来源

股票来源为公司向激励对象定向发行本公司股票，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股。

（三）包括本次股票期权激励计划在内，公司全部有效的股票期权激励计划所涉及的标的股票总数累计不得超过公司股本总额的 10%。

“公司股本总额”指股东大会批准最近一次股权激励计划时公司已发行的股本总额。

第五章 股票期权的分配

股票期权激励对象人员名单及分配比例如下：

序号	姓名	职务	获授数量 (份)	占股票期权计 划总额的比例	占总股本比例
1	金卓君	董事、总裁	1,800,000	17.97%	0.91%
2	黄建元	副董事长、常务副总裁	990,000	9.88%	0.50%
3	黄笑华	董事、高级副总裁	414,000	4.13%	0.21%
4	周立	高级副总裁	864,000	8.62%	0.44%
5	朱安	高级副总裁、董事会秘书	324,000	3.23%	0.16%
6	雷敏强	研究院常务副院长	324,000	3.23%	0.16%
7	向万红	总裁助理	270,000	2.70%	0.14%
8	刘伟	设计总监	270,000	2.70%	0.14%
9	张军飞	营销总监	216,000	2.16%	0.11%
10	毛华夏	财务总监	216,000	2.16%	0.11%
11	简露然	服务总监	216,000	2.16%	0.11%
12	郑佩敏	行政总监	180,000	1.80%	0.09%
13		公司董事会认为应当激励 的其他员工	2,931,660	29.27%	1.48%
14		预留股票期权	1,001,740	10.00%	0.51%
15	合计		10,017,400	100.00%	5.07%

1、公司董事会认为应当激励的其他员工的姓名、职务信息将刊登在深圳证券交易所网站以及巨潮资讯网，公司将及时发布提示性公告。

2、激励对象的人员名单和数量需由公司董事会薪酬与考核委员会提名，经监事会核实，公司应当请律师对激励对象的资格和获授是否符合《股权激励管理办法》及股票期权激励计划出具专业意见。

3、非经股东大会特别决议批准，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的股票期权数额所对应股数累计不得超过公司股本总额的1%。“公司股本总额”指股东大会批准最近一次股权激励计划时公司已发行的股本总额。

4、预留股票期权激励对象名单经董事会确认后，公司将按照上述要求及时进行披露。

第六章 有效期、授权日、等待期、可行权日以及禁售安排

(一) 本股票期权激励计划的有效期为四年，自首次授权日起计算。

(二) 授权日

本股票期权激励计划获公司股东大会审议通过后，由董事会确定授权日期

授予给公司激励对象，授权日必须为交易日。

自股东大会审议通过之日起 30 日内，公司按相关规定召开董事会对激励对象进行首次授权；预留股票期权拟在首次授权日后 12 个月内公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权。

但授权日不得为下列期间：

- 1、定期报告公布前 30 日；
- 2、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日；
- 3、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至该事项公告后 2 个交易日。

（三）等待期

激励对象获授的股票期权授权日与首次可以行权日之间的间隔不得少于 12 个月。

（四）可行权日

自股权激励计划授权日一年后，满足行权条件的激励对象可以行权。各期对应的可行权日为各期内公司定期报告公布后第 2 个交易日，至下一次定期报告公布前 10 个交易日之间的任何交易日，但下列期间不得行权：

- 1、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日。
- 2、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日

（五）禁售期

本股票期权激励计划对激励对象持有的因行权所获得的公司股票规定如下：

1、激励对象转让其持有的该部分标的股票，应当符合《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规章的规定。

2、公司董事、高级管理人员每年转让其持有的公司股票不得超过其所持有的公司股份总数的百分之二十五，在离职后六个月内不得转让其所有的公司股份；上述人员不得将其持有的公司股票在买入后六个月内卖出，或者在卖出后六个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会应当收回其所得收益。

3、若在股票期权有效期内《公司法》等相关法律法规关于董事、高级管理人员转让所持有的公司股票的相关规定进行了修改，上述人员转让所持有的公司股票，应当符合转让时《公司法》及《公司章程》的规定。

第七章 股票期权的行权价格及确定方法

（一）首次授予的股票期权

1、首次授予的股票期权的行权价格为 13.30 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每份期权可以 13.30 元的价格和行权条件购买一股公司股票。鉴于公司 2009 年实施了每 10 股转增 8 股的资本公积金转增股本方案，行权价格调整为 7.39 元。

2、行权价格确定方法

行权价格不应低于下列价格较高者：

(1) 本股票期权激励计划草案摘要公布前一个交易日的公司股票收盘价(为 13.30 元)；

(2) 本股票期权激励计划草案摘要公布前 30 个交易日公司股票算术平均收盘价(为 13.22 元)。

(二) 预留股票期权

1、预留股票期权的行权价格在该部分股票期权授予时由董事会确定。

2、行权价格的确定方法

行权价格不应低于下列价格较高者：

(1) 授予该部分期权的董事会会议召开前一个交易日的公司标的股票收盘价；

(2) 授予该部分期权的董事会会议召开前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

第八章 股票期权的获授条件

(一) 在授予前，本公司未发生如下任一情形：

1、最近一个会计年度的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、中国证监会认定不能实行期权激励计划的其他情形。

(二) 在授予前，激励对象未发生如下任一情形：

1、最近 3 年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

2、最近 3 年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

3、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(三) 在股东大会审议通过本股权激励计划后至授权日期间，如激励对象发生如下任一情形的，公司将取消其获授资格：

1、激励对象职务变更

激励对象成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员。

激励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而导致的职务变更。

2、激励对象离职

激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而被公司解聘。

激励对象因辞职而离职。

激励对象劳动合同期满时，双方不再续签劳动合同。

3、激励对象非因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的。

4、激励对象死亡的。

5、激励对象不符合第三章（二）规定的激励对象范围的条件。

注：如激励对象因执行职务死亡的，公司应当根据激励对象被取消的股票期权价值对激励对象进行合理补偿，并根据法律由其继承人继承。

（四）本激励计划与重大事件时间间隔

1、公司推出本激励计划的期间不存在下列情形：

（1）公司发生《上市公司信息披露管理办法》第三十条规定的重大事件，尚在履行信息披露义务期间或者履行信息披露义务完毕后尚未满 30 日。

（2）公司已提出增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项动议而尚未实施完毕，或者实施完毕后未 30 日。

2、公司在披露股权激励计划草案至股权激励计划经股东大会审议通过后 30 日内，公司不会进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

第九章 股票期权行权安排、行权条件

（一）行权安排

1、首次授予的股票期权计划分三次行权：

行权期	可行权数量占本期授出期权比例
第一个行权期 (T 日+12 个月至 T 日+24 个月)	30%
第二个行权期 (T 日+24 个月至 T 日+36 个月)	30%

第三个行权期 (T 日+ 36 个月至 T 日+48 个月)	40%
-----------------------------------	-----

2、预留股票期权计划分两次行权：

行权期	可行权数量占本期授出期权比例
第一个行权期 (T 日+24 个月至 T 日+36 个月)	50%
第二个行权期 (T+36 个月至 T+48 个月)	50%

3、激励对象必须在本激励计划的有效期限内行权完毕，在本激励计划的有效期限内未行权的股票期权将作废。

(二)激励对象在行权时需满足以下条件：

1、本公司未发生如下任一情形：

(1) 最近一个会计年度的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) 中国证监会认定不能实行期权激励计划的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形：

(1) 最近 3 年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

(2) 最近 3 年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

(3) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

3、根据本公司《激励考核办法》，公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象在申请行权前进行考核，激励对象绩效考核合格的，可以申请行权。

4、行权业绩条件

以 2007 年度净利润为基数，首次授权日所在年度为 2009 年，各行权期绩效考核目标如表所示：

行权期	绩效考核目标
第一个行权期	以2007年净利润为基数，2009相对于2007 年的净利润增长率分别不低于75%，净资产收益率不低于16.80%
第二个行权期 (预留股票期权第一个行权期)	以2007年净利润为基数，2010相对于2007 年的净利润增长率分别不低于90%，净资产收益率不低于16.90%
第三个行权期 (预留股票期权第二个行权期)	以2007年净利润为基数，2011相对于2007 年的净利润增长率分别不低于120%，净资产收益率不低于17.50%

注 1：若公司发生再融资行为，“净资产”为在融资当年及下一年扣除该次再融资数量后的净资产值。

“净利润”指归属于母公司所有者的净利润，各年度相应的期权费用在经常

性损益中列支，因再融资募投项目所产生的净利润将从融资当年及下一年中扣除。

“净资产收益率”指加权平均净资产收益率。

以上“净利润”与“净资产收益率”指标均以扣除非经常性损益前后孰低者作为计算依据。

注 2：股票期权等待期内，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。

第十章 股票期权激励计划的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。如发生增发新股情形，公司不调整股票期权数量。

调整方法如下：

- 资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q0\times(1+n)$$

其中：Q0 为调整前的股票期权数量；n 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q 为调整后的股票期权数量。

- 配股

$$Q=Q0\times P1\times(1+n)/(P1+P2\times n)$$

其中：Q0 为调整前的股票期权数量；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q 为调整后的股票期权数量。

- 缩股

$$Q=Q0\times n$$

其中：Q0 为调整前的股票期权数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的股票期权数量。

（二）行权价格的调整方法

若在行权前公司有派息、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整，但行权价不得低于公司已发

行股份的每股面值，即 1 元/股。如发生增发新股情形，公司不调整行权价。

调整方法如下：

- 资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

- 配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；P 为调整后的行权价格。

- 缩股

$$P=P_0 \div n$$

- 派息

$$P=P_0 - V$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；V 为每股的派息额；n 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率或缩股比例；P 为调整后的行权价格。

（三）股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权董事会依股票期权激励计划所列明的原因调整股票期权数量、行权价格。董事会根据上述规定调整行权价格、股票期权数量后，应按照有关主管机关的要求进行审批或备案，及时公告并通知激励对象。

公司应当聘请律师就上述调整是否符合《股权激励办法》、《公司章程》和股票期权计划的规定向董事会出具专业意见。

第十一章 实施股票期权激励计划的程序

（一）实施激励计划的程序

1、薪酬与考核委员会负责拟定激励计划和《激励考核办法》，并提交董事会审议。

2、董事会审议激励计划和《激励考核办法》；独立董事就激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在损害公司及全体股东利益发表独立意见。

3、董事会审议通过激励计划后的 2 个交易日内，公告董事会决议、激励计划草案摘要、独立董事意见、《激励考核办法》。

4、公司聘请律师对激励计划出具法律意见书。

5、公司将激励计划有关申请材料报中国证监会备案，并同时抄报证券交易

所和中国证监会广东监管局。

6、在中国证监会对激励计划备案申请材料无异议后，公司发出召开股东大会的通知，并同时公告法律意见书。

7、独立董事就激励计划向所有股东征集委托投票权。

8、股东大会审议激励计划。

9、董事会根据股东大会的授权办理开设证券账户、信息披露、登记结算、股票期权授予、行权、注销等相关事宜。

（二）授予股票期权的程序

1、公司董事会薪酬及考核委员会负责拟定股票期权授予方案；

2、公司董事会审议批准薪酬及考核委员会拟定的股票期权授予方案；

3、公司监事会核查激励对象的名单是否与股东大会批准的股票期权激励计划中规定的对象相符；

4、股东大会审议通过股票期权激励计划之日起 30 日内，公司召开董事会对激励对象进行授权（预留股票期权拟在首次授予日后 12 个月内公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权）；

5、公司与激励对象签订《股票期权授予协议书》，约定双方的权利和义务；

6、公司于授权日向激励对象发出《股票期权授予通知书》；

7、激励对象在 3 个工作日内签署《股票期权授予通知书》，并将其中一份原件送回公司；

8、公司根据激励对象签署情况分别制作股票期权激励计划管理名册，记载激励对象姓名、证券账户、获授股票期权的数量、授权日期、股票期权授予协议书编号等内容。

9、公司在获授条件成就后 30 日内完成股票期权授权、登记、公告等相关程序，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算与过户事宜。

（三）股票期权激励对象行权的程序

1、股票期权激励对象向薪酬及考核委员会提交《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、激励对象的行权资格及行权条件经公司董事会确认后，由公司向深圳证券交易所提出行权申请。

4、经深圳证券交易所确认后，向登记结算公司办理登记结算事宜。

5、激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

第十二章 公司与激励对象各自的权利义务

（一）公司的权利与义务

1、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格者，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

2、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄漏公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

3、激励对象违反与公司的劳动合同的，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

4、在激励对象行权前，公司与激励对象的劳动合同解除的，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

5、激励对象出现不符合本计划第八章规定的获授条件之一的，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

6、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

7、公司不得为激励对象依股票期权激励计划获取标的股票提供贷款或其它任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

8、公司应当根据股票期权激励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司等的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

9、法律、法规规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利义务

1、激励对象在满足本计划第八章规定的获授条件的，有权按照公司章程和本计划规定的程序提出行权申请。

2、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

3、激励对象按照股票期权激励计划的规定行权的资金来源为激励对象自筹资金。

4、激励对象有权且应当按照股票期权激励计划的规定行权，并按规定锁定

股份。

5、激励对象获授的股票期权不得转让或用于担保或偿还债务。

6、激励对象因股票期权激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

7、激励对象有权按照股票期权激励计划的规定放弃行权。

8、法律、法规规定的其他相关权利义务。

第十三章 激励计划变更、终止及其他情形

（一）公司发生实际控制人变更

若因任何原因导致公司的实际控制人或控制权发生变化，激励对象根据本计划获授但未行权的所有股票期权不作变更。

（二）公司分立、合并

当公司发生分立或合并时，不影响股票期权激励计划的实施。

（三）激励对象发生职务变更、离职或死亡

1、激励对象职务发生变更，但仍为公司的董事（独立董事、监事除外）、高级管理人员或核心技术人员等，或者被公司委派到公司的子公司任职，则已获授的股票期权不作变更。若激励对象成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员，则应取消其所有尚未行权的股票期权。

2、激励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而导致的职务变更，尚未行权的股票期权即被取消。

3、激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，其所获授但尚未行权的股票期权不作变更，仍可按规定行权。

4、激励对象离职

（1）激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而被公司解聘的，自解聘之日起所有未行权的股票期权即被取消。

激励对象因辞职而离职，自辞职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

激励对象劳动合同期满时，如双方不再续签劳动合同，自劳动合同期满之日起所有尚未进入行权期的股票期权即被取消，其已进入行权期且符合行权条件的股票期权继续有效。

（2）激励对象因达到国家和公司规定的退休年龄退休而离职的，其所获授的

股票期权不作变更，仍可按规定行权。

5、激励对象死亡的，自死亡之日起所有未行权的股票期权即被取消。但激励对象因执行职务死亡的，公司应当根据激励对象被取消的股票期权价值对激励对象进行合理补偿，并根据法律由其继承人继承。

（四）公司发生如下情形之一时，应当终止实施激励计划，激励对象根据激励计划尚未行使的股票期权应当终止行使。

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。

（五）在激励计划实施过程中，激励对象出现如下情形之一的，其尚未行使的股票期权应当终止行使：

1、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的。

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的。

3、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

第十四章 其他

（一）对尚未授予或授予后取消行权的股票期权的处理

1、对尚未授予的股票期权，由公司取消，不再另行安排授予。

2、对授予后取消行权的股票期权，由公司收回并注销。

（二）会计处理及对经营业绩的影响

1、股票期权的会计处理

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》和《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的规定，公司将按照下列会计处理方法对公司股权激励计划成本进行计量和核算：

（1）授予日会计处理：由于授予日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授予日采用布莱克—斯科尔期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值。

（2）等待期会计处理：公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中的其他资本公积。

（3）可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

(4) 行权日会计处理：根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时将等待期内确认的“资本公积—其他资本公积”转入“资本公积—资本溢价”。

2、股票期权总成本的测算

根据《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，公司选择布莱克—斯科尔期权定价模型对公司股票期权的公允价值进行测算，相关参数取值如下：

(1)、行权价格：首次授予的股票期权的行权价格为 7.39 元。

(2)、授予日的价格：14.11 元（注：授予日的价格以 2009 年 11 月 23 日的收盘价为参数计算，而授权日期权理论价值最终以授权日公司股票收盘价等数据为参数计算）。

(3)、有效期：由于激励对象必须在授权日后四年内行权完毕，在此时期内未行权的股票期权将作废，所以有效期最长为 4 年，每个行权期的股票期权有效期分别为 2 年、3 年、4 年。

(4)、历史波动率：取 2009 年 11 月 23 日公司股票前 60 个交易日的历史波动率，具体数值为 50.83%。

(5)、无风险收益率：我们以中国人民银行制定的金融机构存款基准利率来代替无风险收益率。考虑到美式认购权证的最佳行权日是期权到期日，本次股票期权计划的计划期限是 4 年，首次授予的股票期权分 3 期行权。故我们采用中国人民银行制定的 2 年存款基准利率 2.79%代替在第一行权期行权的股票期权的无风险收益率，以 3 年存款基准利率 3.33%代替在第二和第三行权期行权的股票期权的无风险收益率。

根据上述参数，计算得出公司首次授予的股票期权的公允价值如下：

行权期	期权份数 (万份)	公允价值（元/份）	剩余期限（年）	公允价值 (万元)
第一个行权期	270.4698	13.91	2	3762.07
第二个行权期	270.4698	14.43	3	3903.49
第三个行权期	360.6264	14.87	4	5363.63
股票期权成本合计				13029.19

注 1：预留股票期权参照上述方法进行处理。

3、对公司业绩的影响

根据上述测算，首次授予的股票期权总成本为 13,029.19 万元，将在股票期权激励计划等待期内进行摊销。

预留股票期权参照上述方法进行处理。

远光软件股份有限公司

董事会
二 00 九年十一月