

证券简称：华平股份

证券代码：300074

华平信息技术股份有限公司
股票期权激励计划
（草案）

华平信息技术股份有限公司

二〇一三年十二月

声 明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划内容不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特别提示

1、本激励计划依据《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）》、《股权激励有关事项备忘录 1 号》、《股权激励有关事项备忘录 2 号》、《股权激励有关事项备忘录 3 号》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及《华平信息技术股份有限公司章程》制订。

2、本激励计划所采用的激励方式为股票期权，股票来源为华平信息技术股份有限公司（以下简称“华平股份”或“本公司”、“公司”）向激励对象定向发行新股。本激励计划拟向激励对象授予 305.06 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划签署时公司股本总额 22000 万股的 1.39%。

本次授予 305.06 万份，占本激励计划签署时公司股本总额 22000 万股的 1.39%；无预留股份。

任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票累计不得超过股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的 1%。公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 10%。

3、本激励计划的激励对象为公司董事、中高层管理人员以及公司认定的核心技术（业务）人员，合计 138 人。

4、本激励计划有效期为股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止。本激励计划有效期最长不超过四年。

（1）授予日后 12 个月内为标的股票等待期，激励对象根据本激励计划持有的股票期权不得行权。

（2）等待期满后为行权期。

本次授予的股票期权等待期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一次行权	自授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二次行权	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三次行权	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

5、本激励计划授予的股票期权的行权价格为 21.95 元。

6、在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司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、派息等事宜，股票期权的行权价格及标的股票总数将做相应的调整。

7、本次授予股票期权的各等待期内，公司业绩应满足如下条件授予的股票期权方能行权：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2014年度净利润相比2013年的增长率不低于25%；2014年净资产收益率不低于8.0%；
第二个行权期	2015年度净利润相比2013年的增长率不低于50%；2015年净资产收益率不低于8.5%；
第三个行权期	2016年度净利润相比2013年的增长率不低于75%。2016年净资产收益率不低于9.0%。

以上“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。如果公司当年实施公开发行或非公开发行等影响净资产的行为，则新增加的净资产不计入当年及次年净资产增加额的计算。

除上述绩效考核目标外，等待期内各年度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。

8、公司承诺持股 5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、直系近亲属均未参与本激励计划。

9、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

10、本激励计划必须满足如下条件后方可实施：中国证券监督管理委员会备案无异议、公司股东大会审议通过。

11、公司审议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。

12、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 30 日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。

13、本激励计划的实施不会导致股权分布不具备上市条件。

目 录

声 明	2
第一节 释义	6
第二节 本激励计划的目的	7
第三节 本激励计划的管理机构	7
第四节 本激励计划激励对象的确定依据和范围	7
第五节 股票来源和种类、权益分配情况	8
第六节 本激励计划的有效期、授予日、可行权日、禁售期	9
第七节 行权价格或行权价格的确定方法	11
第八节 股票期权的授予与行权条件	12
第九节 本激励计划的调整方法和程序	13
第十节 会计处理	15
第十一节 公司实行本激励计划的程序、授予股票期权及激励对象行权的程序	16
第十二节 公司与激励对象各自的权利义务	18
第十三节 公司、激励对象发生异动的处理	19
第十四节 附则	20

第一节 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

华平股份、本公司、公司	指	华平信息技术股份有限公司。
本激励计划	指	以公司股票为标的，对公司董事、中高层管理人员以及公司认定的核心技术（业务）人员进行的长期性激励计划。
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本公司一定数量股票的权利。
激励对象	指	按照本激励计划规定获得股票期权的公司董事、中高层管理人员以及公司认定的核心技术（业务）人员。
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日。
等待期	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段。
有效期	指	股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止。
行权	指	激励对象根据本激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，即激励对象按照本激励计划设定的条件购买标的股票的行为。
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。
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象行权时出资购买公司股票的价格。
行权条件	指	根据本激励计划，激励对象行使股票期权所必需满足的条件。
《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》。
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法（试行）》。
《备忘录》	指	《股权激励有关事项备忘录 1、2、3 号》。
《公司章程》	指	《华平信息技术股份有限公司章程》。
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会。
证券交易所	指	深圳证券交易所。
元	指	人民币元。

第二节 本激励计划的目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动华平信息技术股份有限公司中高层管理人员以及公司认定的核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《备忘录》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

第三节 本激励计划的管理机构

- 1、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。
- 2、董事会是本激励计划的执行管理机构，董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟订和修订本激励计划，报公司股东大会审批和主管部门审核，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。
- 3、监事会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，并对本激励计划的实施是否符合相关法律法规的规定进行监督。
- 4、独立董事应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见，并就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

第四节 本激励计划激励对象的确定依据和范围

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》及其他有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为目前公司董事、中高层管理人员以及公司认定的核心技术（业务）人员。

（二）激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象共计 138 人，包括：

- 1、公司董事；
- 2、公司中高层管理人员；
- 3、公司核心技术（业务）人员。

所有激励对象必须在公司授予股票期权时于公司（含分公司及控股子公司，下同）任职并已与公司签署劳动合同。

（三）激励对象的核实

公司监事会应当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。

第五节 股票来源和种类、权益分配情况

（一）标的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源均为华平股份向激励对象定向发行公司股票。

（二）标的股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予权益总计 305.06 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划签署时公司股本总额 22000 万股的 1.39%。

本次授予 305.06 万份，占本激励计划签署时公司股本总额 22000 万股的 1.39%，无预留股份。

任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票累计不得超过股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 10%。

（三）股票期权分配情况

董事会根据激励对象的职级、岗位与司龄特征确定激励对象各自可以获授的

期权份额。本激励计划授予的股票期权在各激励对象中的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予期权总数的比例	占目前股本总额的比例
方永新	董事、常务副总	18	5.90%	0.08%
王敏	副总经理	9	2.95%	0.04%
吴彪	副总经理	9	2.95%	0.04%
张宏	运营中心负责人	9	2.95%	0.04%
曾贵宝	质量中心负责人	9	2.95%	0.04%
胡君健	智慧城市项目负责人	9	2.95%	0.04%
中层管理人员、核心业务（技术）人员（132 人）		242.06	79.35%	1.11%
合计（138 人）		305.06	100%	1.39%

注：

1、本激励计划激励对象未参与两个或两个以上上市公司的股权激励计划，激励对象中没有持有公司 5%以上股权的主要股东或实际控制人及其配偶、直系近亲属。

2、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司股本总额的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的 10%。

3、本次股票期权激励计划无预留股份。

第六节 本激励计划的有效期、授予日、可行权日、禁售期

（一）有效期

本激励计划的有效期为股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止。本激励计划有效期最长不超过四年。

（二）授予日

授予日在本激励计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。董事会应自公司股东大会审议通过本激励计划之

日起 30 日内对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。

授予日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- 1、定期报告公布前 30 日至公告后 2 个交易日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起计算；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日至公告后 2 个交易日内；
- 3、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日内；
- 4、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日内。

（三）可行权日

本激励计划授予的股票期权自授予日起满 12 个月后可以开始行权。在行权期内，董事会将确定行权日，公司集中统一办理行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

- （1）公司定期报告公告前 30 日至公告后 2 个交易日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起计算；
- （2）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日至公告后 2 个交易日内；
- （3）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；
- （4）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。

上述“重大交易”、“重大事项”及“可能影响股价的重大事件”为公司依据《深圳证券交易所创业板股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

本次授予的股票期权等待期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一次行权	自授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二次行权	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三次行权	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

公司每年实际生效的期权份额将根据公司当年财务业绩考核结果做相应调整。激励对象应当在各行权期内就当期可行权份额行使权利，各行权期届满，当期可行权但尚未行权的股票期权失效，不得行权，由公司注销。

（四）禁售期

激励对象依本激励计划获得公司股票的锁定、转让期限和数量限制应当同时遵守《公司法》、《证券法》、《上市规则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，具体如下：

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

3、在本激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

第七节 行权价格或行权价格的确定方法

（一）行权价格

授予的股票期权的行权价格为 21.95 元。

（二）行权价格的确定方法

授予的股票期权的行权价格取下列两个价格中的较高者：

1、股票期权激励计划草案摘要公布前 1 交易日的公司标的股票收盘价 21.23 元；

2、股票期权激励计划草案摘要公布前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价 21.95 元。

第八节 股票期权的授予与行权条件

（一）股票期权的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

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。

（二）股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权必须同时满足如下条件，方能行权：

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选；

（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、高级管理人员的情形；

（4）公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定的情形。

3、公司业绩考核要求

本激励计划授予激励对象的股票期权分三期行权，在行权期内满足各期行权条件的，激励对象获授的股票期权方可行权。本次授予的股票期权各等待期内，公司业绩应满足如下条件授予的股票期权方能行权：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2014年度净利润相比2013年的增长率不低于25%；2014年净资产收益率不低于8%；
第二个行权期	2015年度净利润相比2013年的增长率不低于50%；2015年净资产收益率不低于8.5%；
第三个行权期	2016年度净利润相比2013年的增长率不低于75%。2016年净资产收益率不低于9%。

以上“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。如果公司当年实施公开发行或非公开发行等影响净资产的行为，则新增加的净资产不计入当年及次年净资产增加额的计算。

除上述绩效考核目标外，等待期内各年度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。

4、根据公司现有考核管理办法，激励对象上一年度个人绩效考核达标。

5、公司发生上述第1条规定的情形的，本激励计划即告终止，所有激励对象获授的股票期权失效、由公司注销；公司业绩未满足上述第3条规定的条件的，所有激励对象考核当年可行权的股票期权不得行权、由公司注销；某一激励对象未满足上述第2条和（或）第4条规定的条件的，该激励对象考核当年可行权的股票期权不得行权、由公司注销。

第九节 本激励计划的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积转增股本、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。

2、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司股本总额的比例）； Q 为调整后的股票期权数量。

3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 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。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

（二）行权价格的调整方法

若在激励对象行权前，公司有派息、资本公积转增股本、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。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

2、配股

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司股本总额的比例）； P 为调整后的行权价格。

3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为缩股比例； P 为调整后的行权价格。

4、派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的行权价格，经派息调整后， P 仍需大于1。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

（三）本激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整行权价格、股票期权数量。律师应当就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。

第十节 会计处理

（一）期权价值的计算方法

财政部于2006年2月15日发布了《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》，并于2007年1月1日起在上市公司范围内施行。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，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择Black-Scholes模型来计算期权的公允价值，并于2013年12月25日用该模型对授予激励对象的305.06万份股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算）：公司每份股票期权价值为3.92元，本激励计划授予的股票期权的总价值为1195.84万元。

（二）期权费用的摊销方法

根据《企业会计准则第11号——股份支付》的有关规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司2014年4月1日授予期权，以每份期权价值为3.92元进行测算，则2014年-2017年期权成本摊销情况见下表：

期权份额 (万份)	期权价值 (元)	需摊销的费 用(万元)	2014年 (万元)	2015年 (万元)	2016年 (万元)	2017年 (万元)
305.06	3.92	1195.84	265.74	398.61	398.61	132.87

公司以目前信息初步估计，在不考虑激励计划对公司业绩的刺激作用情况

下，股份支付费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，从而对业绩考核指标中的净利润增长率指标造成影响，但影响程度不大。若考虑股权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

第十一节 公司实行本激励计划的程序、授予股票期权及激励对象行权的程序

（一）公司实行本激励计划的程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定股票期权激励计划草案，并提交董事会审议。

2、董事会审议通过股票期权激励计划草案，独立董事应当就股票期权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、监事会核实激励对象名单。

4、董事会审议通过股票期权激励计划草案后 2 个交易日内，公告董事会决议、股票期权激励计划草案摘要、独立董事意见。

5、公司聘请律师对股票期权激励计划出具法律意见书。

6、股票期权激励计划有关申请材料报中国证监会备案。

7、在中国证监会对股票期权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。

8、独立董事就股票期权激励计划向所有股东征集委托投票权。

9、股东大会审议股票期权激励计划，在提供现场投票方式的同时提供网络投票方式。监事会应当就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明。

10、股东大会批准股票期权激励计划后股票期权激励计划即可以实施。董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授予、集中行权等事宜。

（二）公司授予股票期权的程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定股票期权授予方案；

2、董事会审议批准薪酬与考核委员会拟定的股票期权授予方案；

3、监事会核查授予股票期权的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、本激励计划经公司股东大会审议通过后，并且符合本激励计划第八节第一条规定的，公司于股东大会审议通过后三十日内召开董事会向激励对象授予股票期权。授权日必须为交易日，并符合本激励计划第六节第二条的规定；

5、股票期权授出时，公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》，以此约定双方的权益义务关系。《股票期权授予协议书》也是授出股票期权的证明文件，应载明姓名、身份证号、住所、通信方式、编号、调整情况记录、行权情况记录、各种签章、发证日期、有关注意事项等；

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，经深圳证券交易所确认后，由登记结算公司的规定办理登记结算过户事宜。

（三）激励对象行权的程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会应首先对申请人行权资格与行权条件进行审查确认；

2、公司开设行权窗口期，统一接受激励对象的行权申请，并集中办理行权。窗口期的期间由董事会决定，但应在本激励计划规定的各行权有效期内。

3、具有行权资格并符合行权条件的激励对象可在行权窗口期内，向董事会薪酬与考核委员会提交《行权申请书》，载明行权的数量、行权价以及相关交易信息等；

4、激励对象的行权申请经董事会薪酬与考核委员会确定后，公司向证券交易所提出行权申请，并按申请行权数量向激励对象定向发行股票；

5、经证券交易所确认后，激励对象向公司交付相应的购股款项。

6、登记结算公司办理登记结算事宜；

7、激励对象行权后，涉及注册资本变更的，向登记机构办理公司变更登记手续。

第十二节 公司与激励对象各自的权利义务

（一）公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划的规定对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有继续行权的资格。若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件之一的，公司将按本激励计划规定的原则取消激励对象尚未行权的股票期权。

2、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他税费。

3、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

4、公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、信息披露等义务。

5、公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，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、中国证券登记结算有限责任公司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。

6、法律法规规定的其它相关权利义务。

（二）激励对象的权利与义务

1、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。

2、激励对象可以选择行使期权或者不行使期权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使期权的数量。

3、激励对象按照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激励计划的规定行权。

5、激励对象选择行权的，应在董事会确定的行权窗口期内向公司提交《行权申请书》并准备好交割款项。

6、激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

7、激励对象因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。

8、法律、法规规定的其他相关权利义务。

第十三节 公司、激励对象发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一时，本激励计划即行终止：

- 1、公司控制权发生变更；
- 2、公司出现合并、分立等情形；
- 3、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；
- 4、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；
- 5、中国证监会认定的其他情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

（二）激励对象个人情况发生变化

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本激励计划规定的程序行权。若激励对象成为独立董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（包括尚未进入行权期的部分和已经达到行权条件但尚未行权部分）。

此外，激励对象因不能胜任岗位工作、严重违反劳动纪律、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，自前述情况发生之日起，激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

2、激励对象因辞职、公司裁员而离职，自前述情况发生之日起，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

3、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，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权保留行权权利，其未获准行权的期权作废。

4、激励对象因退休而离职，自离职之日起，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权保留行权权利，其未获准行权的期权继续有效，董事会可以决定其个人绩效考核不再纳入行权条件。

5、激励对象因丧失劳动能力的，应分以下两种情况处理：

（1）当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，自离职之日起，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权保留行权权利，其未获准行权的期权继续有效，董事会可以决定其个人绩效考核不再纳入行权条件；

（2）当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，自离职之日起，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权保留行权权利，其未获准行权的期权作废。

6、激励对象身故，应分以下两种情况处理：

激励对象若因执行公务身故的，自情况发生之日起，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权保留行权权利，并由其指定的财产继承人或法定继承人代行为行权，其未获准行权的期权继续有效，董事会可以决定其个人绩效考核不再纳入行权条件。

若因其他原因身故的，自情况发生之日起，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

7、其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

第十四节 附则

（一）本激励计划在中国证监会备案无异议、公司股东大会审议通过后生效。

（二）本激励计划由公司董事会负责解释。

华平信息技术股份有限公司董事会

二〇一三年十二月二十六日