

证券代码：600850 证券简称：华东电脑



上海华东电脑股份有限公司

股票期权激励计划

（草案修订稿）

二零一四年十二月

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》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》、《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1-3号》等法律法规，以及上海华东电脑股份有限公司《公司章程》制定。

2、本计划的有效期为10年，自股东大会批准之日起生效。在计划有效期内，公司可以依据本激励计划向激励对象授予股票期权，原则上每次授予之间需间隔两年。

依据本激励计划授予的股票数量总和，加上公司其他有效的股权激励计划所涉及的公司股票总数，不得超过本激励计划公告时股本总额的10%。本激励计划首次拟向激励对象授予732.65万份股票期权，占公司总股本的2.28%。

3、本激励计划的激励对象为公司董事会认定的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术/业务骨干，首次授予的激励对象人数为138人。

本激励计划的激励对象不包括公司的独立董事、监事，亦不包括持股5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶和直系近亲属。

4、本激励计划授予的股票期权行权价格为下列价格中的较高者：

(1) 每期激励计划草案摘要公布前 1 个交易日公司股票收盘价；

(2) 每期激励计划草案摘要公布前 30 个交易日内的公司股票平均收盘价；

本计划草案摘要公布前 1 个交易日股票收盘价为 19.79 元/股，本计划草案公布前 30 个交易日内公司的股票平均收盘价为 20.14 元/股。公司于 2014 年 5 月 26 日实施 2013 年度分红方案，向全体股东每股派发现金红利 0.23 元（含税），因此首次授予股票期权的行权价格调整为 19.91 元/股。

5、本激励计划授予的股票期权的等待期为授予日后 24 个月。等待期满后，符合行权条件的，激励对象可分期行权。

本激励计划首次授予的期权行权期及各行权期安排如表所示：

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予日起 24 个月后的首个交易日起至本次授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个行权期	自首次授予日起 36 个月后的首个交易日起至本次授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个行权期	自首次授予日起 48 个月后的首个交易日起至本次授予日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	34%

6、本激励计划首次授予股票期权的生效条件需满足如下业绩考核目标：

行权期	业绩考核要求
第一个行权期	第一个行权期前一年度净资产收益率不低于 12%，且不低于同行业平均水平；第一个行权期前一年度较 2013 年公司净利润复合

	增长率不低于 12%，且不低于同行业平均水平；
第二个行权期	第二个行权期前一年度净资产收益率不低于 12%，且不低于同行业平均水平；第二个行权期前一年度较 2013 年公司净利润复合增长率不低于 12%，且不低于同行业平均水平；
第三个行权期	第三个行权期前一年度净资产收益率不低于 12%，且不低于同行业平均水平；第三个行权期前一年度较 2013 年公司净利润复合增长率不低于 12%，且不低于同行业平均水平；

以上净资产收益率与净利润增长率指标均以归属于上市公司股东的净利润扣除非经常性损益作为计算依据。

7、激励对象的资金以自筹方式解决，本公司承诺不为激励对象依据本激励计划获得的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。

8、本激励计划必须满足如下条件后方可实施：国务院国资委核准、中国证监会备案无异议、公司股东大会批准。

9、公司股东大会在对股权激励计划进行投票表决时，须在提供现场投票方式的同时，提供网络投票方式。独立董事就股东大会审议股权激励计划将向所有股东征集委托投票权。

目录

第一章	释义	6
第二章	总则	8
第三章	激励对象的确定依据和范围	9
第四章	股票期权激励计划所涉及的标的股票的数量、来源和分配	11
第五章	股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、行权期和禁售期	12
第六章	股票期权的行权价格确定方法	15
第七章	股票期权授予条件和行权条件	16
第八章	股票期权数量及行权价格的调整方法和程序	20
第九章	股票期权会计处理及对经营业务的影响	23
第十章	公司授予股票期权及激励对象行权的程序	25
第十一章	公司和激励对象各自的权利和义务	28
第十二章	特殊情形的处理	30
第十三章	本计划变更与终止	32
第十四章	附则	33

第一章 释义

除非另有说明，以下名词或简称在本文中具有如下含义：

公司、本公司、华东电脑	指	上海华东电脑股份有限公司
董事会	指	本公司董事会
股东大会	指	本公司股东大会
监事会	指	本公司监事会
薪酬与考核委员会	指	本公司董事会下设的薪酬与考核委员会
本计划、本激励计划	指	上海华东电脑股份有限公司股票期权激励计划
首次授予	指	依据本激励计划向激励对象首次授予股票期权的计划
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份的权利
标的股票	指	根据本计划，激励对象有权购买的公司股票
激励对象	指	根据本计划获授股票期权的人员
高级管理人员	指	根据《中华人民共和国公司法》规定，是指本公司的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期
等待期	指	股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段
可行权日	指	激励对象可以行权的日期
行权	指	激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
行权价格	指	根据本计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本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）》
《试行办法》	指	《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》
《通知》	指	《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》
《备忘录 1-3 号》	指	《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》
《公司章程》	指	《上海华东电脑股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
国务院国资委	指	国务院国有资产监督管理委员会
上交所、证券交易所	指	上海证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
《实施考核办法》	指	《上海华东电脑股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法》
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：本计划中除特别说明外，所有数值保留 2 位小数，若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入造成。

第二章 总则

第一条 为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动公司管理人员、技术和业务骨干的积极性，公司根据《公司法》、《证券法》、《试行办法》、《通知》、《管理办法》、《备忘录 1-3 号》等法律法规和《公司章程》的规定，制定本计划。

第二条 本计划经公司董事会审议批准、国务院国资委核准、中国证监会备案无异议、公司股东大会审议批准后方可实施。

第三条 制定本计划的原则

（一）坚持股东利益、公司利益和员工利益相一致，有利于维护股东利益，有利于上市公司的可持续发展；

（二）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称；

（三）坚持依法规范，公开透明，遵循相关法律法规和公司章程规定；

（四）坚持从实际出发，审慎起步，循序渐进，不断完善。

第四条 制定本计划的目的

（一）进一步完善公司治理结构，形成良好、均衡的价值分配体系；

（二）建立股东、公司与员工之间的利益共享与约束机制，为股

东带来持续回报；

（三）充分调动公司员工的积极性，支持公司战略实现和长期可持续发展；

（四）吸引和保留公司员工，确保公司长期发展。

第五条 本计划有效期

本计划的有效期为 10 年，自股东大会批准之日起生效。在计划有效期内，公司可以依据本计划向激励对象授予股票期权。

在符合授予条件的前提下，公司董事会有权向符合条件的人员授予股票期权，原则上每次授予之间需间隔两年。

第三章 激励对象的确定依据和范围

第六条 本计划的激励对象以《公司法》、《证券法》、《试行办法》、《通知》、《管理办法》和其他国务院国资委、中国证监会相关法律、法规的规定及《公司章程》的相关规定为依据，并结合公司实际情况确定。

第七条 激励对象的确定原则如下：

（一）激励对象原则上限于对公司整体业绩和持续发展有直接影响的管理人员、核心技术人员和业务骨干；

（二）公司独立董事、监事不得参与本计划；

（三）公司持股 5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、直

系近亲属，非经中国证监会和股东大会批准，不得参与本计划；

（四）公司控股股东的企业负责人在公司担任除监事以外职务的，可以参加公司股权激励计划，但只能参与一家其任职上市公司的股权激励计划；

（五）中国证监会规定的不得成为激励对象的人员，不得参与本计划；

有下列情形之一的，不得作为本计划的激励对象：

（一）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；

（二）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；

（三）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。

第八条 激励对象的范围

本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员以及经公司董事会认定的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心业务/技术骨干，本计划首次授予的激励对象共计 138 人。

所有参加本计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，已经参加其他任何上市公司激励计划者，不得同时参加本激励计划。

本计划激励对象不包括公司独立董事、监事以及持股 5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、直系近亲属。

第九条 每期激励计划激励对象的人员名单和获授股票期权的数量由薪酬与考核委员会提名、董事会审议通过，由监事会进行核实，并将核实情况在股东大会上予以说明。

第四章 股票期权激励计划所涉及的标的股票的数量、来源和分配

第十条 授予股票期权的数量

依据本激励计划授予的股票数量总和，加上公司其他有效的股权激励计划（如有）所涉及的公司股票总数，不得超过本激励计划公告时股本总额的 10%。

公司首次拟向激励对象授予 732.65 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，占本激励计划公告时公司股本总额的 2.28%。

每份股票期权拥有在可行权日以预先确定的行权价格和行权条件购买 1 股公司人民币 A 股普通股的权利。公司将在股东大会审议通过股票期权计划之日起 30 日内，按相关规定召开董事会对激励对象授予股票期权。股票期权有效期内若发生资本公积金转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股、配股等事宜，股票期权数量及所涉及的标的股票数量将根据本激励计划相关规定进行调整。

第十一条标的股票的来源

本激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的华东电脑A股股票。

第十二条本激励计划首次授予的股票期权分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授股票 期权数量 （份）	占本计划拟 授予股票期 权总量的比 例（%）	占公司总股 本的比例 （%）
1	林建民	副董事长、执行董事	150,783	2.06%	0.05%
2	杨之华	副总经理、财务总监	113,087	1.54%	0.04%
3	孙伟力	副总经理	113,087	1.54%	0.04%
4	吴志明	副总经理	113,087	1.54%	0.04%
5	侯志平	副总经理、董事会秘书	113,087	1.54%	0.04%
6	公司中层管理人员以及经公司董事会认定的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心业务、技术骨干（133人）		6,723,390	91.77%	2.09%
合计			7,326,521	100.00%	2.28%

注：1、任一激励对象通过本计划授予股票期权对应的标的股票数量不超过公司股本总额的1%；

2、激励对象获得的激励收益最高不超过授予时两年薪酬总水平（含股权激励收益）的40%，超过部分的收益上缴公司。

第五章 股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、行权期和禁售期

第十三条有效期

按照本激励计划授予的股票期权有效期为授予日起60个月。

第十四条授予日

本激励计划授予日经国务院国资委核准、中国证监会备案无异议、公司股东大会审议批准后由公司董事会确定。首次授予日应在公司股东大会审议通过本激励计划之日起 30 日内，届时由公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权，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《上海证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

第十五条 等待期

本激励计划授予的股票期权的等待期为 24 个月，在等待期内不可以行权。

第十六条 可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，激励对象应

按本激励计划规定的安排分期行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

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、在董事会讨论审批或公告公司定期业绩报告等影响股票价格的敏感事项发生时不得行权。

5、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项”为公司依据《上海证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

第十七条 行权期

本激励计划授予的股票期权行权期及各行权期安排如表所示：

行权期	行权时间	行权比例
首次授予日	本激励计划获得股东大会通过之后的 30 日内	-
等待期	自首次授予日起 24 个月	-
第一个行权期	自首次授予日起 24 个月后的首个交易日起至本次授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个行权期	自首次授予日起 36 个月后的首个交易日起至本次授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个行权期	自首次授予日起 48 个月后的首个交易日起至本次授	34%

第十八条 禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本次股票期权激励计划的禁售规定按照《公司法》和《公司章程》执行，具体规定如下：

1、激励对象为公司董事、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、在本次股票期权激励计划的有效期内，如果《公司法》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》和《公司章程》的规定。

第六章 股票期权的行权价格确定方法

第十九条 行权价格

本激励计划授予的股票期权行权价格为下列价格中的较高者：

- (1) 每期激励计划草案摘要公布前 1 个交易日公司股票收盘价；
- (2) 每期激励计划草案摘要公布前 30 个交易日内的公司股票平均收

盘价；

本计划草案摘要公布前 1 个交易日股票收盘价为 19.79 元/股，本计划草案公布前 30 个交易日内公司的股票平均收盘价为 20.14 元/股。公司于 2014 年 5 月 26 日实施 2013 年度分红方案，向全体股东每股派发现金红利 0.23 元（含税），因此首次授予的股票期权行权价格调整为 19.91 元/股。

第二十条若行权前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、配股等事宜，股票期权数量和行权价格将按照本计划相关规定进行相应调整。

第七章 股票期权授予条件和行权条件

第二十一条股票期权的授予条件

授予股票期权时，公司及激励对象须同时满足如下条件：

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) 最近三年内被上海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、按照《实施考核办法》，激励对象上一年度个人绩效考核达到合格。

4、首次授予的业绩条件

本激励计划草案公告上一年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 10%，且不低于同行业平均水平；本激励计划草案公告上一年度利润总额增长率不低于 10%，且不低于行业平均水平和公司近三年平均水平。

第二十二条 股票期权的行权业绩指标

1、加权平均净资产收益率

2、归属于母公司股东的净利润增长率

本激励计划在计算上述指标时所用的净利润以扣除非经常性损益后的数值为计算依据，净资产为归属于上市公司股东的净资产。

第二十三条 股票期权的行权业绩指标

激励对象行权已获授的股票期权除满足上述第二十一条外，必须同时满足如下条件：

1、等待期考核指标

公司股票期权等待期内，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。

2、各行权期的行权条件

本激励计划的可行权期所在的会计年度，公司对每个可行权前一年度的财务指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。

本激励计划首次授予的期权各行权期的业绩考核目标如下：

行权期	业绩考核要求
第一个行权期	第一个行权期前一年度净资产收益率不低于 12%，且不低于同行业平均水平；第一个行权期前一年度较 2013 年公司净利润复合增长率不低于 12%，且不低于同行业平均水平；
第二个行权期	第二个行权期前一年度净资产收益率不低于 12%，且不低于同行业平均水平；第二个行权期前一年度较 2013 年公司净利润复合增长率不低于 12%，且不低于同行业平均水平；
第三个行权期	第三个行权期前一年度净资产收益率不低于 12%，且不低于同行业平均水平；第三个行权期前一年度较 2013 年公司净利润复合增长率不低于 12%，且不低于同行业平均水平；

同行业样本公司按照中国证监会行业划分标准，选取“CSRC 信息传输、软件和信息技术服务业”下的子行业“CSRC 软件和信息技术服务业”中的上市公司。在年度考核过程中行业样本若出现主营业

务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会
在年终考核时剔除或更换样本。

若行权前一会计年度公司业绩考核不达标，全部激励对象当期股
票期权的可行权额度不可行权，作废处理。

在本激励计划有效期内公司通过发行股份作为支付手段购买资
产或者发行股份筹集资金用于购买资产的，则在资产收购实施完毕当
年，因收购新增的净资产和净利润不计入当年行权指标的计算，从次
年起计入行权指标的计算。

在本激励计划有效期内公司发行股份不是作为支付手段，而是募
集资金用于项目投资或补充流动资金用途的，新增的净资产及净利润
不计入本激励计划实施期间行权指标的计算。

第二十四条根据《实施考核办法》，激励对象只有在上一年度绩
效考核满足条件的前提下才能申请行权，具体行权比例依据激励对象
个人绩效考核结果确定。激励对象行权期内考核具体内容如下：

激励对象的考核结果分为五个等级：

考核等级	考核结果	对应可行权比例
A	优秀	100%
B	良好	100%
C	合格	95%
D	需改进	0%
E	不合格	0%

股票期权行权期前一个会计年度，激励对象个人绩效考核结果为

优秀或良好，股票期权实际可行权数量为当年度可行权股票期权数量的 100%；激励对象个人绩效考核结果为合格，股票期权实际可行权数量为当年度可行权股票期权数量的 95%，当年度可行权股票期权数量的 5%以作废处理；激励对象个人绩效考核结果为需改进或不合格，股票期权的实际可行权比例为 0%，激励对象当期可行权的股票期权数量全部作废。

授予公司董事、高级管理人员的股票期权，根据任期考核或经济责任审计结果行权。首次授予公司董事、高级管理人员的股票期权总量的 20%留至任期考核合格后行权（任期系最后一个行权期所任职务的任期）。

第八章 股票期权数量及行权价格的调整方法和程序

第二十五条 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本、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。调整方法如下：

1、资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

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。

2、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。

3、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总股本的比例）； Q 为调整后的股权期权数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

第二十六条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，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。调整方法如下：

1、资本公积金转增股本、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 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

2、缩股

$$P=P_0\div n$$

其中：P₀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。

3、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；P 为调整后的行权价格。

4、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。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，行权价格不做调整。

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、派息、配股或缩股等事项，经以上公式调整后的行权价格不得为负。

第二十七条调整的程序

1、公司股东大会授权公司董事会，当出现第二十五和二十六条已列明的原因调整股票期权数量或行权价格的情况时，应由公司董事

会决定调整行权价格或股票期权数量后，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。

2、因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应经公司董事会审议后，报履行国有资产出资人职责的机构批准，经股东大会批准后实施。

3、公司应当聘请律师就上述调整是否符合国家相关法律法规、《公司章程》和本激励计划规定出具专业意见。

第九章 股票期权会计处理及对经营业务的影响

第二十八条 股票期权的会计处理原则

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，公司对于授予激励对象的股票期权遵循的主要会计政策如下：

1、以权益结算的股份支付换取激励对象提供服务的，以授予激励对象权益工具的公允价值计量；

2、对于完成等待期内的服务或达到规定业绩条件才可行权的换取激励对象服务的以权益结算的股份支付，在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具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，在经常性损益中列支，同时计入资本公积。

第二十九条 股票期权的具体会计处理方法

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 Black-Scholes 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计为基础，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；

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。于每个资产负债表日，摊销当期应承担的期权成本；

4、行权时会计处理：根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时结转等待期内确认的资本公积。

第三十条 授予的期权费用及摊销情况

公司采用 Black-Scholes 对本激励计划下的股票期权在授予日的公允价值进行估算（假设 2014 年 4 月 3 日为授予日）。公司首次授予的股票期权应确认的总费用为 4,128.42 万元。假设公司在 2014 年内完成首次授予，则 2014-2018 年首次授予的股票期权成本摊销情况见下表：

股票期权份数 (万份)	股票期权 成本(万元)	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年
732.65	4,128.42	1,041.46	1,041.46	1,041.46	673.82	330.22

注：受期权行权数量的估计与期权授予日公允价值的预测性影响，目前预计的期

权成本总额与实际授予后的期权成本总额会存在差异。实际会计成本应根据董事会确定的授予日的实际股价、波动率等参数进行重新估值，并经审计师确认。

第十章 公司授予股票期权及激励对象行权的程序

第三十一条 公司实行股票期权激励计划的程序

- 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的 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、公司聘请独立财务顾问对股票期权激励计划出具独立财务顾问报告。
- 7、股票期权激励计划有关申请材料获得履行国有资产出资人职责的机构同意后，报中国证监会备案。
- 8、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和独立财务顾问报告。

9、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。

10、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。

11、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、行权等事宜。

第三十二条 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三十日内召开董事会向激励对象授予股票期权。

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、公司于授予日向激励对象发出《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、公司在授予条件成就后 30 日内完成股票期权授权、登记、公告等相关程序，经上海证券交易所确认后，由登记结算公司的规定办理登记结算过户事宜。

第三十三条 激励对象行权的程序

1、在每个行权生效日前，薪酬与考核委员会依据上一完整会计年度的公司业绩考核结果和激励对象绩效考核结果，确定该批股票期权的实际生效比例，并书面形式告知各激励对象获授予股票期权数目及相关条款；

2、每个激励对象可在行权有效期内，基于累计生效的股票期权数量，向公司提交《股票期权行权申请书》，确认行权的数量和价格，并交付相应的行权（购股）款项。《股票期权行权申请书》应载明行权的数量（不得高于可行使期权数量，否则视为无效申请）、行权价以及期权持有者的交易信息等，所申请行权数量应是标的股票所在交易所买卖的一手的整数倍数；

3、激励对象的行权资格及行权条件经薪酬与考核委员会确认后，由公司向上交所提出行权申请；

4、经上交所确认后，激励对象应将行权资金按照公司要求缴付给公司指定账户；

5、公司按申请行权的股票期权总额数量向激励对象定向增发股票，向登记结算公司办理登记结算事宜；

6、激励对象行权相关信息报相关监管部门备案。

第十一章 公司和激励对象各自的权利和义务

第三十四条 公司的权利与义务

1、公司有权要求激励对象按其所任职岗位的要求为公司工作，如激励对象不能胜任所任职工作岗位或者考核不合格者，经公司董事会批准，可以依照《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》以及本激励计划的规定取消激励对象尚未行权的股票期权；

2、若激励对象因违反《公司法》、《公司章程》等所规定的忠实义务或因触犯法律、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，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、公司根据国家税法法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

4、公司承诺不为激励对象依本激励计划行使股票期权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。

5、公司应当根据股票期权激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司上海分公司等的有关规定，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、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司上海分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、法规规定的其他相关权利义务。

第三十五条 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、激励对象有权且应当按照激励计划的规定行权，并按规定锁定股份。

4、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。

5、激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

6、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。

7、激励对象所获授的股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

8、法律、法规规定的其他相关权利义务。

第十二章特殊情形的处理

第三十六条激励对象发生职务变更

（一）激励对象发生职务变更，但仍在本激励计划范围内的，其获授的股票期权仍然按照本计划规定的程序进行授予、锁定和行权。

（二）激励对象因不能胜任原有岗位发生职务下降而不属于本激励计划范围内的，则已生效股票期权应在 3 个月内行权，未生效股票期权作废。

（三）激励对象担任独立董事、监事或其他因组织调动不能持有公司股票期权的职务，则已生效股票期权应在 6 个月内行权，未生效股票期权作废。

（四）激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，未行权的股票期权全部作废，并且董事会有权视情节严重程度追回激励对象已行权获得的全部或部分收益。

第三十七条激励对象主动离职

（一）激励对象在合同履行完毕后辞职的，已生效股票期权应在 6 个月内行权，未生效股票期权作废。

（二）激励对象在合同履行完毕前辞职的，未行权的股票期权全部作废。

第三十八条 激励对象被动离职

激励对象若因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效不合格、过失、违法违纪等行为的，已生效股票期权应在 6 个月内行权，未生效股票期权作废。

第三十九条 激励对象退休

激励对象退休的，已生效的股票期权应在 6 个月内行权，未生效的股票期权作废。

第四十条 激励对象丧失劳动能力而离职，已生效的股票期权应在 6 个月内行权，未生效的股票期权作废。

第四十一条 激励对象死亡

激励对象死亡的，已生效股票期权由法定继承人继承，未生效股票期权作废。激励对象因公死亡的，董事会可以根据个人贡献程度决定追加现金补偿。

第四十二条 激励对象个人绩效考核未达标

（一）激励对象连续三年绩效考核等级为“需改进”或“不合格”，不能胜任原有岗位的，已生效股票应在 3 个月内行权，未生效股票期权作废。

（二）激励对象在各批次股票期权生效前一年度个人绩效考核“需改进”或“不合格”，已生效股票期权不作变更，相应的当期股票期权作废。

第四十三条 激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在华东电脑控股子公司任职的，若华东电脑失去对该子公司控制权，且激励对象仍留在未控股的子公司任职的，已生效股票期权应在 6 个月内行权，未生效股票期权作废。

第四十四条 公司合并、分立时，当事各方应在公司合并、分立的相关协议中承诺继续实施本激励计划，根据实际情况可对计划内容进行调整，但不得无故改变激励对象、本激励计划所授出的股票期权数量以及行权价格和条件。

第十三章 本计划变更与终止

第四十五条 本计划的变更属中国证监会或国务院国资委有关文件（包括其将来不时进行的修订或任何替代其的其他法律、法规或规范性文件）规定应由股东大会审议的，由股东大会审议批准；其他变更由董事会决定。

因发行新股、转增股本、合并、分立、回购等原因导致总股本发生变动或其他原因需要调整股票期权激励对象范围、授予数量等股票期权激励计划主要内容的，应重新报国务院国资委审核备案后由股东大会授权董事会批准实施。

第四十六条 本计划终止是指公司不得再依据本计划向激励对象授予股票期权，激励对象根据本计划已获授但尚未生效的公司股票期权终止生效。出现下述情形的，股东大会应当做出决议终止本计划：

（一）注册会计师对财务会计报告出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（二）履行国有资产出资人职责的机构、监事会或者审计部门对公司业绩或者年度财务会计报告提出重大异议；

（三）公司因重大违法违规行为被证券监管或其他有关部门予以行政处罚；

（四）中国证监会认定的其他情形。

第四十七条除上述第四十六条规定的情形外，股东大会可以特别决议批准终止本计划。本计划经股东大会特别决议终止后，公司不得根据本计划向任何激励对象授予任何股票期权，激励对象根据本计划已获授但尚未生效的股票仍按本计划的规定继续生效和行权。

第四十八条公司发生控制权变更、分立和合并的，股票期权激励计划不做变更，按照本计划执行，激励对象不能加速行权。

第十四章 附则

第四十九条本激励计划必须满足如下条件后方可生效：

（一）本公司国有控股股东将本激励计划报履行国有资产出资人职责的机构同意；

（二）本激励计划经中国证监会备案无异议；

（三）本激励计划经本公司股东大会审议批准。

第五十条 本激励计划中的有关条款，如与国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度执行。本激励计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行。

第五十一条 本激励计划由公司董事会负责解释。