

## 上海华东电脑股份有限公司 第二期股票期权激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

### 重要内容提示：

- 股权激励方式：股票期权
- 股份来源：公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票
- 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数：本激励计划拟授予激励对象 2,512.3376 万份股票期权，对应的标的股票数量为 2,512.3376 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 42,685.2228 万股的 5.89%。其中，首次授予股票期权 2,009.8701 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 42,685.2228 万股的 4.71%，占本激励计划拟授予股票期权总额的 80.00%；预留 502.4675 万份股票期权，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 42,685.2228 万股的 1.18%，占本激励计划拟授予股票期权总额的 20.00%。

### 一、公司基本情况

#### （一）公司简介

公司名称：上海华东电脑股份有限公司（以下简称“公司”）

上市日期：1994 年 3 月 24 日

注册地址：上海市嘉定区嘉罗公路 1485 号 43 号楼 6 层

注册资本：426,852,228 元人民币

法定代表人：江波

经营范围：电子信息系统、计算机、电子设备、仪器仪表的技术开发、技术咨询、技术服务和销售，系统集成，计算机维修，软件开发及嵌入式软件服务，电子工程设计与施工，安全防范工程设计、施工，防雷工程设计、施工，建筑装饰工程设计、施工，机电安装工程设计、施工，网络工程，卫星电视系统设计、

安装、调试，通讯工程及与上述领域有关的技术咨询和技术服务，经外经贸部批准的进出口业务。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）

## （二）公司董事会、监事会、高管人员构成情况

公司现任董事 9 名，分别是：董事长江波先生，董事朱闻渊先生、王翎翎女士、朱群峰先生、张为民先生、张宏先生，独立董事王方华先生、韦俊先生、钱志昂先生。

公司现任监事 5 名，分别是：监事会主席王文原先生，监事周勤德先生、朱育清先生，职工监事吴健萍女士、张洁女士。

公司现任高级管理人员 7 名，分别是：总经理张为民先生、副总经理缪云洁先生、副总经理孙伟力先生、副总经理兼董事会秘书侯志平先生、副总经理兼财务总监陈建平先生、副总经理马壮先生、副总经理段黎峰先生。

## （三）公司最近三年业绩情况

单位：元 币种：人民币

主要会计数据	2019 年	2018 年	2017 年
营业收入	7,778,849,374.39	7,303,418,993.65	6,597,305,411.09
归属于上市公司股东的净利润	321,521,980.99	302,590,690.79	288,610,057.58
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	296,255,588.03	300,674,475.08	278,574,024.11
总资产	6,991,757,477.67	6,259,772,041.20	5,670,073,444.40
归属于上市公司股东的净资产	2,557,428,215.62	2,346,549,490.16	2,089,766,237.32
主要财务指标	2019 年	2018 年	2017 年
基本每股收益（元/股）	0.7552	0.7157	0.6859
稀释每股收益（元/股）	0.7552	0.7147	0.6828
扣除非经常性损益后的基本每股收益（元/股）	0.6958	0.7112	0.6620
每股净资产（元/股）	5.9914	5.5342	4.9613
加权平均净资产收益率（%）	13.09	13.63	14.60
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率（%）	12.06	13.55	14.10

## 二、股权激励计划目的

- 1、进一步完善公司治理结构，形成良好、均衡的价值分配体系；
- 2、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：

- 3、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；
- 4、吸引和保留公司员工，确保公司长期发展。

### 三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采取的激励形式为股票期权，股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票。

### 四、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予激励对象 2,512.3376 万份股票期权，对应的标的股票数量为 2,512.3376 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 42,685.2228 万股的 5.89%。其中，首次授予股票期权 2,009.8701 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 42,685.2228 万股的 4.71%，占本激励计划拟授予股票期权总额的 80.00%；预留 502.4675 万份股票期权，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 42,685.2228 万股的 1.18%，占本激励计划拟授予股票期权总额的 20.00%。

公司全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量未超过公司股本总额的 1%。

### 五、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

#### （一）激励对象的确定依据

本计划的激励对象以《公司法》、《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》、《关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》（以下简称“《工作指引》”）和其他国务院国资委、中国证监会相关法律、法规及《公司章程》的相关规定为依据，并结合公司实际情况确定。

#### （二）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，本计划授予的激励对象共计 315 人（不含预留期权激励对象），约占 2019 年 12 月 31 日公司全部职工人数 2,516 人的 12.52%。本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事，及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

公司应当在本计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留期权的授予对象，超过 12 个月未明确激励对象的，预留期权失效。

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。

所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

### **（三）不能成为本激励计划激励对象的情形**

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- 4、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；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，注销其已获授但尚未行权的股票期权。

### **（四）激励对象的核实**

公司董事会审议通过本激励计划后，公司将通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期为 10 天。

公司监事会将对本激励计划进行审核，充分听取公示意见。公司将在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

### **（五）激励对象获授的股票期权分配情况**

授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授股票期权数量（万份）	占本计划拟授予股票期权总量的比例	占本计划公告日公司总股本的比例
张宏	董事	25.1137	1.00%	0.06%
孙伟力	副总经理	15.6474	0.62%	0.04%
侯志平	副总经理、董事会秘书	14.3672	0.57%	0.03%
陈建平	副总经理、财务总监	15.2049	0.61%	0.04%
马壮	副总经理	22.8188	0.91%	0.05%
段黎峰	副总经理	13.8363	0.55%	0.03%
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（309人）		1,902.8818	75.74%	4.46%
小计		2,009.8701	80.00%	4.71%
预留对象		502.4675	20.00%	1.18%
合计		2,512.3376	100.00%	5.89%

## 六、行权价格及行权价格的确定方法

### （一）股票期权的行权价格（含预留授予）

本次激励计划股票期权的行权价格（含预留授予）为每股 24.14 元。即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以 24.14 元的价格购买 1 股公司股票。

### （二）股票期权行权价格的确定方法

根据《管理办法》及《工作指引》的规定，授予的股票期权的行权价格应当根据公平市场价原则确定，本计划授予的股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者：

- 1、本计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价，为每股 24.14 元；
- 2、本计划草案公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一，为每股 23.33 元。

## 七、等待期、行权安排

### （一）股票期权激励计划的等待期

激励对象获授的全部股票期权适用不同的等待期，均自授权登记完成日起计。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于 24 个月。

## （二）股票期权激励计划的行权期

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，授予的股票期权自授权日起满 24 个月后，激励对象应在未来 36 个月内分三期行权。

本激励计划首次授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予部分股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个行权期	自首次授予部分股票期权授权日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个行权期	自首次授予部分股票期权授权日起 48 个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	34%

本激励计划预留授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 48 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	34%

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

## 八、授予、行权的条件

### （一）本激励计划的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司向激励对象授予股票期权；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予股票期权。

1、公司未发生如下任一情形：

（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) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

(3) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(5) 中国证监会认定的其他情形。

2、公司达到以下业绩条件：

授予时，公司前一个会计年度经审计的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；前一个会计年度经审计的扣除非经常性损益后的净利润不低于同行业平均水平及公司近三年平均水平。

年度考核过程中同行业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。

3、激励对象未发生以下任一情形：

(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(4) 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；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

4、按照《公司第二期股票期权激励计划实施考核办法》（以下简称“《公司实施考核管理办法》”），激励对象前一个会计年度个人绩效考核达到合格。

### （三）本激励计划的行权条件

1、公司业绩指标

本激励计划在行权有效期内，分别对公司 2022 年度、2023 年度、2024 年度的业绩指标进行考核，各行权期业绩考核目标的成就系激励对象各行权期内的行权条件之一。

本激励计划首次及预留授予的股票期权的业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
-----	--------

第一个行权期	1、2022 年度较 2020 年度净利润复合增长率不低于 12%，且不低于同行业平均水平； 2、2022 年度净资产收益率不低于 10%，且不低于同行业平均水平。
第二个行权期	1、2023 年度较 2020 年度净利润复合增长率不低于 12%，且不低于同行业平均水平； 2、2023 年度净资产收益率不低于 10%，且不低于同行业平均水平。
第三个行权期	1、2024 年度较 2020 年度净利润复合增长率不低于 12%，且不低于同行业平均水平； 2、2024 年度净资产收益率不低于 10%，且不低于同行业平均水平。

注：1、上述“净利润”、“净资产收益率”指标计算均以扣除非经常性损益、但未扣除本次及其他激励计划成本前的经审计的数值为计算依据；2、上述“净资产收益率”为加权平均净资产收益率；3、在本计划有效期内，若公司本年度及未来实施公开发行或非公开发行等影响净资产的行为，净资产为扣除公开发行或非公开发行等影响的净资产值。

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。

各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

## 2、激励对象个人绩效指标

根据《公司实施考核办法》，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%

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度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所有该批次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所有该批次可行权股票期权数量的 95%；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%。激励对象不得行权的股票期权由公司注销。

#### **（四）考核指标的科学性和合理性说明**

在宏观经济新常态、国内 IT 业互联网化趋势和国产化替代背景下，公司保持稳中求进的基调，按照发展战略规划，持续推进对业务的梳理和整合，优化整体业务和价值链布局，不断提升业务价值重心，稳步提高运营效率和管控效能。为实现公司的战略规划，本激励计划选取扣除非经常性损益后净资产收益率和扣除非经常性损益后归属于母公司的净利润复合增长率作为公司层面的业绩考核指标。上述两个指标能够直接的反映公司的成长性和主营业务的盈利能力，且相比较其他业绩指标更加综合的反映公司的经营状况。

根据本激励计划业绩指标的设定，公司 2022-2024 年扣除非经常性损益后并剔除股权激励计划股份支付费用影响的归属于母公司净利润较 2020 年复合增长率均不低于 12%；扣除非经常性损益后净资产收益率均不低于 10%。公司在综合考虑历史业绩、行业状况及未来发展规划等因素的基础上，设定的业绩考核指标具有一定的挑战性，同时兼顾压力与动力。该业绩指标的设定不仅有助于公司提升竞争力，为公司核心队伍的建设起到积极的促进作用；也有利于充分调动公司核心骨干员工的积极性和创造性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的业绩考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到行权条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

### **九、股权激励计划的有效期、授权日、等待期和可行权日**

#### **（一）本激励计划的有效期**

本激励计划有效期自股票期权授权日起至所有激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月。

## （二）本激励计划的授权日

本激励计划授权日在本激励计划经中国电子科技集团有限公司（以下简称“中国电科”）审核批准、公司股东大会审议批准后由公司董事会确定。首次授权日应在公司股东大会审议通过本激励计划之日起 60 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。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

股东大会审议通过本激励计划之后的 12 个月内，公司需确定预留期权的授予对象，届时由公司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，该授权日为预留期权授权日。

股票期权授权日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授权日顺延至其后的第一个交易日为准。

## （三）本激励计划的等待期

激励对象获授的全部股票期权适用不同的等待期，均自授权登记完成日起计。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于 24 个月。在等待期内，激励对象根据本激励计划获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。股票期权在行权前不享受投票权和表决权等股东权利，同时也不参与股票红利、股息的分配。

## （四）股票期权激励计划的可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后后方可开始行权，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、公司定期报告公告前三十日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露后二个交易日内；
- 4、中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

## 十、权益数量和权益价格的调整方法和程序

### （一）股票期权数量的调整方法

若在行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股、增发等事项，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、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

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

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，股票期权的数量不做调整。

### （二）股票期权行权价格的调整方法

若在行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、派息、配股或增发等事项，应对股票期权的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、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。

### 3、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， $P$  仍须大于 1。

### 4、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，股票期权的行权价格不做调整。

#### （三）权益数量和权益价格调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。董事会根据上述规定调整股票期权授予数量及行权价格后，应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师事务所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。

## 十一、公司授予权益及激励对象行使权益的程序

### （一）公司实行股票期权激励计划的程序

- 1、薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及《公司实施考核办法》，并提交董事会审议。
- 2、董事会审议薪酬与考核委员会拟定的本激励计划草案和《公司实施考核办法》。董事会审议本激励计划及相关议案时，关联董事应当回避表决。
- 3、独立董事和监事会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明确意见。
- 4、公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。
- 5、董事会审议通过本激励计划草案后的 2 个交易日内，公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、独立董事意见、监事会意见。
- 6、本计划在通过董事会审议并履行公告程序后，将上报中国电科审核批准，

获得中国电科审批通过后提交公司股东大会审议。

7、在中国电科审核批准后，公司发出召开股东大会通知，同时公告法律意见书、独立财务顾问意见。

8、公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

9、公司在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名及职务，公示期为 10 天。监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

10、公司股东大会在对本激励计划及相关议案进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划及相关议案向所有股东征集委托投票权。股东大会以特别决议审议本激励计划及相关议案，关联股东应当回避表决。

11、本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司披露股东大会决议公告、经股东大会审议通过的股权激励计划、以及内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、股东大会法律意见书。

12、公司董事会根据股东大会授权，自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内授出权益并完成登记、公告等相关程序。董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权行权、注销等事宜。

## **（二）公司授予股票期权的程序**

1、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司召开董事会对首次授予激励对象进行授予。

2、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

3、公司与激励对象签订《股票期权授予协议书》，约定双方的权利与义务。《股票期权授予协议书》是授出股票期权的证明文件，以此约定双方的权益义务

关系。

4、公司应当向证券交易所提出向激励对象授予股票期权申请，经证券交易所确认后，公司向登记结算公司申请办理登记结算事宜。公司董事会应当在授予的股票期权登记完成后，及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》不得授出股票期权的期间不计算在 60 日内）。

5、公司将授予情况上报国资主管单位备案。

6、预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

### **（三）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，对激励对象的行权资格与可行权数额审查确认。

2、董事会就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。

3、激励对象的行权资格及行权条件经薪酬与考核委员会及董事会审议确认，由公司向上交所提出行权申请。

4、经上交所确认后，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。公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。

5、激励对象行权相关信息报国资主管单位备案。

## **十二、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《管理办法》、《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、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。

## **(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、激励对象有权且应当按照激励计划的规定行权，并按规定锁定和买卖股份。

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，应按国家税收法规交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、激励对象应当承诺，上市公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予股票期权或行使股票期权安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

9、法律、法规规定的其他相关权利义务。

### 十三、股权激励计划变更与终止

#### （一）本计划的变更程序

公司在股东大会审议通过本激励计划之前可对其进行变更，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东大会审议的本激励计划进行变更的，变更方案应提交股东大会审议，且不得包括导致加速行权和降低行权价格的情形。

公司应及时披露变更前后方案的修订情况对比说明，公司独立董事、监事会应当就变更后的方案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明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

#### （二）本计划的终止程序

公司在股东大会审议前拟终止本激励计划的，需董事会审议通过并披露。公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应提交董事会、股东大会审议并披露。

公司应当及时披露股东大会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

终止实施本激励计划的，公司应在履行相应审议程序后及时向登记结算公司申请办理已授予股票期权注销手续

### 十四、公司/激励对象发生特殊情形的处理

#### （一）公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，本计划终止实施，激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（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）最近一个会计年度财务报告内部控制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；

（3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行



利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的情形；

(5) 中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

## 2、公司发生合并、分立等情形

当公司发生合并、分立时，本激励计划完全按照该情形发生前的相关规定进行。

## 3、公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时，本激励计划完全按照该情形发生前的相关规定进行。

4、公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司注销处理。

激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本计划相关安排收回激励对象所得收益。

## (二) 激励对象发生异动的处理

### 1、激励对象发生职务变更

(1) 激励对象发生职务变更，但仍在本公司或本公司子公司任职且职级不变的，其已获授的股票期权仍然按照本计划规定的程序进行，其个人绩效考核按照新岗位的绩效考核方案执行；若出现降职或免职的，则其已行权股票不作处理，已生效股票期权应在 3 个月内行权，未生效股票期权作废，由公司进行注销。

(2) 激励对象担任监事或独立董事或其他因组织调动不能持有公司股票期权的职务，其已行权股票不作处理，已生效股票期权应在 6 个月内行权，未生效股票期权作废，由公司进行注销。

(3) 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，则未行权的股票期权全部作废，由公司进行注销。同时，公司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。

### 2、激励对象主动离职

(1) 激励对象在合同履行完毕后辞职的，则其已行权股票不作处理，已生效股票期权应在 6 个月内行权，未生效股票期权作废，由公司进行注销。

(2) 激励对象在合同履行完毕前辞职的，则其已行权股票不作处理，未行权的股票期权全部作废，由公司进行注销。

### 3、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、违法违规等行为的，则其已行权股票不作处理，已生效股票期权应在 6 个月内行权，未生效股票期权作废，由公司进行注销。

### 4、激励对象退休

激励对象退休的，则其已行权股票不作处理，已生效股票期权应在 6 个月内行权，未生效股票期权作废，由公司进行注销。

### 5、激励对象丧失劳动能力而离职

激励对象丧失劳动能力而离职的，则其已行权股票不作处理，已生效股票期权应在 6 个月内行权，未生效股票期权作废，由公司进行注销。

### 6、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。激励对象因工死亡的，董事会可以根据个人贡献程度决定追加现金补偿。

### 7、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，且激励对象仍留在华东电脑不再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，由公司进行注销。

### 8、激励对象资格发生变化

除本激励计划第十二章第三十七条至第四十三条约定的特殊情形外，激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，激励对象已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近 12 个月因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

- (4) 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；
- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (6) 中国证监会认定的其他情形。

## 十五、会计处理方法与业绩影响测算

根据财政部《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》的相关规定，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，按照权益工具在授权日的公允价值，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。

### （一）授权日会计处理

由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授权日采用 Black-Scholes 模型确定股票期权在授权日的公允价值。

### （二）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，按照股票期权在授权日的公允价值，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。

### （三）行权日会计处理

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。

### （四）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。

### （五）股票期权的公允价值及确定方法

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》的相关规定，公司以 Black-Scholes 模型作为定价模型，于董事会当日运用该模型以 2021 年 3 月 5 日为计算的基准日，对本次授予的股票期

权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

- 1、行权价格：24.14 元/股
- 2、授权日的价格：24.14 元/股
- 3、行权期分别为：3.5 年
- 4、历史波动率：上证综指历史波动率
- 5、无风险利率：同期国债到期收益率

根据上述参数，计算公司授予的股票期权加权平均公允价值为 4.31 元/份。

本次授予期权的总公允价值为 8,653.34 万元。

假设公司在 2021 年 4 月完成授予首次权益，则 2021-2025 年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)	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
2,009.8701	8,653.34	2,076.80	3,115.20	2,163.33	1,052.82	245.18

注：受期权行权数量的估计与期权授权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权日的实际股价、波动率等参数进行重新估值，并经审计师确认。

本激励计划的成本将在管理费用中列支。公司以目前信息估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发管理、业务团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

## 十六、上网公告附件

- 1、《上海华东电脑股份有限公司第二期股票期权激励计划（草案）》
- 2、《上海华东电脑股份有限公司第二期股票期权激励计划管理办法》
- 3、《上海华东电脑股份有限公司第二期股票期权激励计划实施考核管理办法》
- 4、《上海华东电脑股份有限公司第二期股票期权激励计划首次授予激励对象名单》
- 5、《上海华东电脑股份有限公司独立董事关于公司第九届董事会第二十次会议相关事项的独立意见》

特此公告。

上海华东电脑股份有限公司董事会

二〇二一年三月二十日