

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

为保证公司股票期权激励计划的实施，达到保障股东权益、促进公司发展、有效激励公司员工的目的，根据《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》、《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》、《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》、《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》及其他相关法律、法规、部门规章、规范性文件和《上海华东电脑股份有限公司章程》、《上海华东电脑股份有限公司股票期权激励计划》及各业务单元现行绩效考核制度，制订本办法。

一、 目的

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，鼓励激励对象与公司共同发展，保障公司业绩长期、持续、稳健的提升，实现股东利益的最大化；同时，为公司股票期权激励计划执行中的授予、行权等环节提供考核依据。

二、 考核原则

- （一）坚持公开、公平、公正；
- （二）坚持股东利益、公司利益相一致，有利于公司的可持续发展；
- （三）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称。

三、 适用范围

本办法适用于公司股票期权激励计划中的激励对象。

四、 考核职责分工

- （一） 公司董事会负责制定与修订本办法，并授权公司董事会薪酬与考核委员会组织和审核考核工作；
- （二） 公司董事会薪酬与考核委员会设立考核工作小组，负责领导与实施、审核考核工作；
- （三） 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集与提供，并对数据的真实性、可靠性负责。

五、考核内容

1、公司业绩

以公司整体业绩完成情况作为考核依据，适用于所有激励对象。

2、个人业绩

1) 激励对象：公司董事及高级管理人员

以公司整体业绩完成情况和个人工作业绩完成情况作为考核依据。

2) 激励对象：下属子公司高级管理人员

以所负责的业务单元的业绩完成情况和个人工作业绩完成情况作为考核依据。

3) 激励对象：本公司及下属子公司的中层管理人员，以及管理、业务和技术骨干人员

以所在业务单元的业绩完成情况和个人工作业绩完成情况作为考核依据。

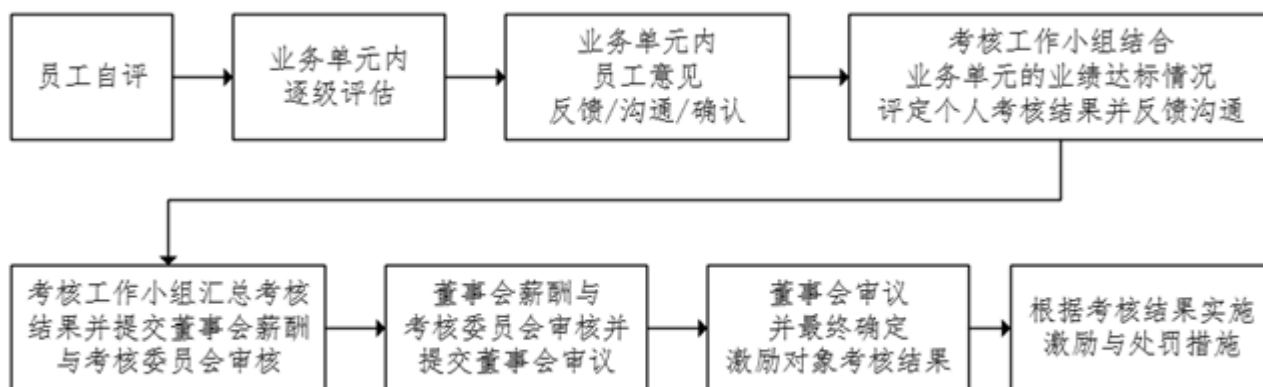
六、考核形式

公司采取关键绩效指标（KPI）、定性评价等形式考核激励对象。

七、考核周期

本办法对激励对象的考核周期为激励对象授予或行权前一个完整会计年度。

八、考核流程



（一）考核结果分为如下五个等级：

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%

（二）行权条件

1、所有激励对象获授股票期权的行权必须满足公司整体业绩达标的前提条件；

2、在满足公司整体业绩达标的前提下，根据激励对象所在业务单元的业绩完成情况和个人工作业绩完成情况，经董事会薪酬与考核委员会审核、董事会审议通过后最终确定考核结果，并根据考核结果确定各激励对象对应可行权的股票期权数量。

十、考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响激励对象工作业绩的，公司董事会薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果反馈与申诉

1、激励对象有权了解自己的绩效考核结果，公司应当在绩效考核结束后向激励对象通知考核结果。

2、激励对象对考核结果如有重大异议，可在获知考核结果后 15 天内向考核工作小组提出申诉，由考核工作小组复核并反馈最终的处理意见。

十一、考核记录

（一）考核结束后，考核工作小组应保留绩效考核所有考核记录。考核结果作为保密资料归档保存。

（二）为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改；若需重新修改或重新记录，须由当事人签字确认。

（三）绩效考核记录保存期为五年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由考核工作小组人员统一销毁。

（四）考核人未对被考核人进行客观评价的，应予以警告，情节严重的，可取消其考核人资格。

十二、附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、解释与修订。

(二) 本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

上海华东电脑股份有限公司

二〇二一年三月