

杭州平治信息技术股份有限公司

2018 年股票期权及限制性股票激励计划

实施考核管理办法

杭州平治信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队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的原则，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，拟实施 2018 年股票期权及限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“股票期权及限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司股票期权及限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股票期权及限制性股票激励计划的所有激励对

象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（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收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

1.股票期权

本激励计划首次授予的股票期权，在行权期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

1) 首次授予的股票期权的各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2017年公司净利润为基数，2018年净利润增长率不低于50.00%
第二个行权期	以2017年公司净利润为基数，2019年净利润增长率不低于100.00%
第三个行权期	以2017年公司净利润为基数，2020年净利润增长率不低于150.00%

2) 预留部分各年度业绩考核目标如下所示：

①若预留部分股票期权于2018年授出，则各年度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	以2017年公司净利润为基数，2018年净利润增长率不低于50.00%
第二个行权期	以2017年公司净利润为基数，2019年净利润增长率不低于100.00%
第三个行权期	以2017年公司净利润为基数，2020年净利润增长率不低于150.00%

②若预留部分股票期权于2019年授出，则各年度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	以2017年公司净利润为基数，2019年净利润增长率不低于100.00%

第二个行权期	以 2017 年公司净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 150.00%
--------	--

上述“净利润”指标以激励成本摊销前的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，2017 年净利润以经会计师事务所审计的净利润为准，下同。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

公司未满足上述业绩考核目标的，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，由公司注销。

2.限制性股票

首次授予部分限制性股票的解除限售考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	以 2017 年公司净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 50.00%
首次授予的限制性股票第二个解除限售期	以 2017 年公司净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 100.00%
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	以 2017 年公司净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 150.00%

若预留部分限制性股票于 2018 年授出，预留部分限制性股票的解除限售考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	以 2017 年公司净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 50.00%
首次授予的限制性股票第二个解除限售期	以 2017 年公司净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 100.00%

首次授予的限制性股票第三个解除限售期	以 2017 年公司净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 150.00%
--------------------	--

若预留部分限制性股票于 2019 年授出，预留部分限制性股票的解除限售考核年度为 2019-2020 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	以 2017 年公司净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 100.00%
首次授予的限制性股票第二个解除限售期	以 2017 年公司净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 150.00%

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，亦不得递延至下期解除限售，由公司回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其行权/解除限售比例，个人当年实际可行权/解除限售数量=标准系数×个人当年计划行权/解除限售数量。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权/解除限售。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 D 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权/解除限售额度，期权份额由公司统一注销，限制性股票由公司回购注销。

等级	A	B	C	D
标准系数	100%	80%	60%	0%

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售或股票期权行权的前一会计年度。

2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每年考核一次。

七、解除限售/行权

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售/行权资格及数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权及限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为股票期权行权及限制性股票解除限售的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，证券事务管理部门须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

十一、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

杭州平治信息技术股份有限公司

董 事 会

2018 年 3 月 24 日