

# 华平信息技术股份有限公司

## 限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证华平信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员及公司董事会认定的经营管理骨干的积极诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

### 一、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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 二、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、中高层管理人员、核心技术（业务）人员、子公司主要管理人员及核心技术（业务）人员。

### 三、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员等股权激励对象进行考核。

### 四、绩效考评评价指标及标准

#### （一）公司层面业绩考核

本激励计划的限制性股票的业绩考核年度为 2016-2018 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：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	相比 2015 年，2016 年净利润增长率不低于 15%
第二个解锁期	相比 2015 年，2017 年净利润增长率不低于 30%
第三个解锁期	相比 2015 年，2018 年净利润增长率不低于 45%

上述“净利润”指“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益净利润”。

解锁期内，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜，若未满足当期业绩考核目标的，所有激励对象考核当年可解锁的限制性股票均不得解锁，由公司回购注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

个人当年实际解锁额度依据公司对对应年度内部绩效考核结果确定。

## 五、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

### 2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2016-2018 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 六、解锁

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锁资格及数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

## 七、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。

## 八、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、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

## 九、考核结果归档

1、考核结束后，证券部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、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

华平信息技术股份有限公司董事会

2016年6月6日