
附件

人民网股份有限公司
2020 年限制性股票计划实施考核办法

2020 年 3 月

目录

一、	考核目的.....	3
二、	考核原则.....	3
三、	考核范围.....	3
四、	考核机构.....	3
五、	考核体系.....	4
六、	考核程序.....	7
七、	附则.....	7

人民网股份有限公司

2020 年限制性股票计划实施考核办法

为保证人民网股份有限公司（以下简称“公司”）限制性股票计划的顺利进行，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，激励公司中高层管理人员和核心内容及技术、经营等骨干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，保证限制性股票计划的顺利实施，通过股权激励与公司关键业绩目标的强链接，进而确保公司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，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现限制性股票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。

三、考核范围

本办法适用于限制性股票计划所确定的所有激励对象。

四、考核机构

1. 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作；
2. 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；
3. 公司人力资源部、财务部负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总；
4. 公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议，其中，社会效益指标考核完成情况由上级单位研究审定，高级管理人员的考核结果应提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

五、考核体系

（一）限制性股票授予阶段考核

1. 公司层面业绩考核

公司业绩达到以下条件：

（1）社会效益指标

I. 坚持党和国家方针，政治导向正确，授予时最近两年未出现重大社会负面影响事项，安全事故；

II. 2018 年度媒体或机构转载数量超过 100 次的人民网原创新闻数量不少于 600 篇；

III. 核心团队稳定，授予时激励对象未出现因违法违纪违规受到党纪政务处分且仍在影响期内，或正在被有关部门立案审查等情况；

IV. 及时处置负面信息，不推送低俗色情内容，授予时最近两年首页、首屏、重要栏目、重要报道周边未出现低俗信息；

V. 建立健全内容安全和技术安全制度、用户身份及相关信息保护制度，授予时最近两年未出现用户信息被盗取、滥用情况。

上述社会效益指标考核完成情况由上级单位审定。

（2）经济效益指标

I. 2018 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【5.2%】；

II. 2018 年度营业收入年度增长率不低于【6.7%】；

III. 2018 年度净利润率不低于【11.6%】。

上述各经济效益指标原则上不低于对标企业同期 50 分位值水平；对标企业从 A 股上市公司中，参考证监会行业分类，选取行业属于信息传输、软件或信息技术服务业以及文化、体育和娱乐业，同时考虑主营业务相关或相近，且 2018 年归属母公司净利润大于 0 的企业。若在年度考核过程中，对标企业出现主营业务重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则报上级单位批准后，将由公司董事会根据实际情况及剔除事项标准研究并调整样本。报上级单位批准后，公司董事会将根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标和水平进行调整和修改。

同时，公司未发生如下任一情形：

（1）最近两年内因违法违纪违规行为受到宣传文化部门通报批评或行政处

罚；

(2) 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；

(3) 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；

(4) 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；

(5) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(6) 中宣部、中国证监会等上级有权部门认定的其他情形。

2. 激励对象个人层面业绩考核

限制性股票授予前一个财务年度，激励对象个人绩效考核结果达到合格及以上。考核结果为不合格的激励对象，不得进行限制性股票的授予。

同时，激励对象未发生如下任一情形：

(1) 因违法违纪违规行为受到宣传文化部门通报批评或行政处罚、受到党纪政务处分且仍在影响期内、或正在被有关部门立案审查的；

(2) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(3) 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；

(4) 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；

(5) 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；

(6) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(7) 中宣部、中国证监会等上级有权部门认定的其他情形。

(二) 限制性股票解锁阶段考核

1. 公司层面业绩考核

针对首批授予的限制性股票，解锁前一个财务年度公司业绩达到以下条件：

(1) 社会效益指标

考核要求	第一批解锁时最近一年	第二批解锁时最近一年	第三批解锁时最近一年	第四批解锁时最近一年
坚持党和国家方针，政治导向正确，每批解锁时最近一年未出现重大社会负面影响事项，安全事故				

媒体或机构转载数量超过 100 次的人民网原创新闻数量不少于	600 篇	610 篇	620 篇	630 篇
核心团队稳定，每批解锁时最近一年激励对象未出现因违法违纪违规受到党纪政务处分且仍在影响期内，或正在被有关部门立案审查等情况				
及时处置负面信息，不推送低俗色情内容，每批解锁时最近一年首页、首屏、重要栏目、重要报道周边未出现低俗信息				
建立健全内容安全和技术安全制度、用户身份及相关信息保护制度，每批解锁时最近一年用户信息未出现被盗取、滥用的负面情形				

上述社会效益指标考核完成情况由上级单位审定。

(2) 经济效益指标

考核要求	第一批解锁时最近一年	第二批解锁时最近一年	第三批解锁时最近一年	第四批解锁时最近一年
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于	5.5%，且不低于对标企业同期 75 分位	5.6%，且不低于对标企业同期 75 分位	5.7%，且不低于对标企业同期 75 分位	5.8%，且不低于对标企业同期 75 分位
营业收入年度增长率不低于	8.5%，且不低于对标企业同期 75 分位	8.5%，且不低于对标企业同期 75 分位	8.5%，且不低于对标企业同期 75 分位	8.5%，且不低于对标企业同期 75 分位
净利润率不低于	12%，且不低于对标企业同期 75 分位	12%，且不低于对标企业同期 75 分位	12%，且不低于对标企业同期 75 分位	12%，且不低于对标企业同期 75 分位

若在年度考核过程中，对标企业出现主营业务重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则报上级单位批准后，将由公司董事会根据实际情况及剔除事项标准研究并调整样本。报上级单位批准后，公司董事会有权根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标和水平进行调整和修改。

同时，公司未发生如下任一情形：

- (1) 最近两年内因违法违纪违规行为受到宣传文化部门通报批评或行政处罚；
- (2) 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；
- (3) 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；
- (4) 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；
- (5) 法律法规规定不得实行股权激励的；
- (6) 中宣部、中国证监会等上级有权部门认定的其他情形。

2. 激励对象个人层面业绩考核

限制性股票解锁前一个财务年度，激励对象个人绩效考核需达到合格或以上，具体如下：

绩效考核结果	解锁比例
合格及以上	100%
不合格	0%

同时，激励对象未发生如下任一情形：

- （1）因违法违规违纪行为受到宣传文化部门通报批评或行政处罚、受到党纪政务处分且仍在影响期内、或正在被有关部门立案审查的；
- （2）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- （3）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；
- （4）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；
- （5）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；
- （6）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- （7）中宣部、中国证监会等上级有权部门认定的其他情形。

（三）其他说明

授予、解除限售业绩考核对标企业，选取 A 股上市的信息传输、软件或信息技术服务业以及文化、体育和娱乐业中主营业务相关或相近，且 2018 年归属母公司净利润大于 0 的可比企业。

本计划在计算上述指标时所用的净资产收益率是指扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。如涉及上级有权部门决定的重大资产重组或企业响应国家降杠杆减负债号召实施债转股、增资、配股、发行优先股等战略举措对相关业绩指标带来影响，造成指标不可比情况，则报上级单位批准后，授权公司董事会对相应业绩指标的实际值进行还原。由董事会薪酬与考核委员会组织，人力资源部、财务部具体负责对相应业绩指标的实际值进行还原。

六、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考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成考核报告，董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否符合限制性股票的授予和解锁条件。

七、附则

本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责制订和修改，公司董事会负责解

释，公司股东大会审议通过后生效。

人民网股份有限公司

2020 年 3 月 16 日