

用友网络科技股份有限公司

2017 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公司股权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，激励公司高级管理人员和公司及其控股子公司的骨干人员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。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股票期权与限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员和公司及控股子公司的其他骨干人员。

四、考核职责分工

1. 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负责考核工作；
2. 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与监管考核工作；
3. 公司各级人力资源部门负责具体考核实施工作。

五、绩效考核评价指标及标准

1. 公司业绩考核要求

在未来的三个会计年度中，分年度进行绩效考核并据此决定股票期权和限制性股票的行权/解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权/解除限售条件。

(1) 股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
股票期权 第一个行权期	以 2016 年合并营业收入为基数，2017 年合并营业收入增长率不低于 10%；
股票期权 第二个行权期	以 2016 年合并营业收入为基数，2018 年合并营业收入增长率不低于 20%；
股票期权 第三个行权期	以 2016 年合并营业收入为基数，2019 年合并营业收入增长率不低于 30%。

若股票期权行权期上一年度合并业绩考核不合格，激励对象对应期间股票期权的可行权额度不可行权，注销处理。

(2) 限制性股票的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
限制性股票 第一个解除限售期	以 2016 年合并营业收入为基数，2017 年合并营业收入增长率不低于 10%；
限制性股票 第二个解除限售期	以 2016 年合并营业收入为基数，2018 年合并营业收入增长率不低于 20%；
限制性股票 第三个解除限售期	以 2016 年合并营业收入为基数，2019 年合并营业收入增长率不低于 30%。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应期间可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

2. 独立业务单元业绩考核要求

股票期权是否可以行权，还与激励对象所在的业务单元上年度业绩完成情况相关，各年度独立业务单元的业绩指标内容、完成率计算方法一年一定，由公司组织制定。

各年度业绩考核要求如下：

考核结果	实际业绩完成情况	行权处理方式
达标	$P \geq 100\%$	该独立业务单元内激励对象对应当期拟行权的股票期权份额全部行权
	$80\% \leq P < 100\%$	行权“该独立业务单元内激励对象对应当期拟行权的股票期权份额×P”，其余部分由公司注销

不达标	$P < 80\%$	该独立业务单元内激励对象对应当期拟行权的股票期权份额不能行权，由公司注销
-----	------------	--------------------------------------

“P”指各独立业务单元当年度实际业绩完成率。

只有在上一年度考核中业绩目标达到80%及以上的，才能全额或者部分行权该独立业务单元内激励对象对应当期拟行权的股票期权份额；未完成业绩目标80%及以上的，公司将按照股票期权激励计划的规定，对该独立业务单元内激励对象所获授的股票期权当期拟行权份额注销。

限制性股票无独立业务单元业绩考核要求。

3. 个人层面业绩考核要求

通过个人对组织的绩效承诺，各级干部对下属员工绩效的考核，以及考核结果的综合应用，实现岗位绩效持续提升。根据公司制定的考核办法，在本计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核，目前对个人绩效考核结果共有等级 5、等级 4、等级 3、等级 2、等级 1 五档。

考核结果	定义描述
等级 5（杰出）	取得杰出的工作绩效，绩效结果明显高于其他人
等级 4(良好)	绩效结果超过大多数同事
等级 3（合格）	基本实现工作目标
等级 2、等级 1（不合格）	等级 2 为不合格且需要进行改进或降级降职使用 等级 1 为不合格且需要淘汰

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为等级 5、等级 4、等级 3 档，则上一年度激励对象个人绩效考核结果统称为“合格”，激励对象可按规定比例行权/解除限售当期的股票期权和限制性股票。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为等级 2、等级 1 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，公司按照规定取消当期权益，股票期权由公司注销，限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。

岗位绩效考核由三个主要环节、五个主要活动构成，如下图表示。公司制定相关的岗位绩效管理辦法，并组织实施考核。



六、 考核期间与次数

1. 考核期间

激励对象期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

2. 考核次数

激励计划期权行权/限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、 行权/解除限售

1. 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权/解除限售资格及行权/解除限售数量。
2. 绩效考核结果作为股票期权行权/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、 考核结果的反馈与申诉

员工对绩效结果有异议，可以在接到考核结果正式通知的 15 天之内，向所在机构的人力资源部门提出申诉。机构人力资源部门在正式受理后于 10 个工作日内完成对该异议的调查，形成处理建议，反馈给当事人的隔级主管具体处理。员工对处理结果仍有异议可以在处理结果发出 15 个工作日内报上一级人力资源部处理，上一级人力资源部必须在正式受理后于 10 个工作日内完成对该异议处理并形成处理意见，反馈给此次异议所涉及的相关人员及隔级主管执行。

十、 考核记录

公司各级干部应严格按照考核制度和流程按时开展本部门的岗位绩效考核工作，人力资源管理人员应及时维护考核信息系统中相关信息，各部门应在绩效管理的全过程建立并维护好相关绩效档案及记录，该记录的保存时间不低于本次股权激励计划的有效期，人力资源部将不定期检查各部门绩效考核信息系统的记录管理情况。

十一、 附则

1. 公司董事会负责制定与修订本办法。

2. 公司董事会薪酬与考核委员会负责解释本办法。
3. 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。

用友网络科技股份有限公司

董事会

2017年5月23日