

梦网云科技集团股份有限公司

2021年股票期权激励计划

实施考核管理办法

为规范梦网云科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年股票期权激励计划的实施，依据《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》《深圳证券交易所上市公司业务办理指南第 9 号——股权激励》和其他有关法律、法规、规范性文件和《梦网云科技集团股份有限公司章程》之规定特制定《梦网云科技集团股份有限公司 2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

- 1、倡导价值创造为导向的绩效文化，建立股东与管理团队之间的利益共享与约束机制。
- 2、激励持续价值的创造，保证企业的长期稳健发展。
- 3、吸引与保留优秀管理人才和业务骨干。
- 4、鼓励并奖励业务创新和变革精神，增强公司的竞争力。

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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。

四、考核组织与执行机构

- 1、公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作。
- 2、公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司人力资源部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，

3、公司董事会负责本办法的审批。

五、考核期间与次数

- 1、考核期间：激励对象行权的前一会计年度。
- 2、考核次数：股票期权激励计划期间每年度一次。

六、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩指标

公司层面业绩指标为梦网云科技集团股份有限公司营业收入增长率。

（二）个人层面绩效考核指标

个人绩效考核在公司业绩考核基础上，按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

七、考核方法与考核内容

（一）考核要求

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次及预留授予的股票期权行权考核年度为2021-2023年三个会计年度，分年度进行业绩考核。以考核指标得分情况来确定公司层面业绩考核得分（X），根据公司层面业绩考核得分（X）来确定当年公司层面行权比例（M）。

（1）首次授予股票期权的各年度业绩考核要求如下表所示：

行权安排	得分情况(X) 业绩考核指标	0分	60分	80分	100分
		30%	2021年公司营业收入较2020年增长率不低于49% (A)	$A < 29.4\%$	$29.4\% \leq A < 39.2\%$
30%	2022年公司营业收入较2020年增长率不低于83% (A)	$A < 49.8\%$	$49.8\% \leq A < 66.4\%$	$66.4\% \leq A < 83\%$	$A \geq 83\%$
40%	2023年公司营业收入较2020年增长率不低于115% (A)	$A < 69\%$	$69\% \leq A < 92\%$	$92\% \leq A < 115\%$	$A \geq 115\%$

（2）若预留授予股票期权于2021年授出，则预留授予股票期权的各年度业绩考核同首次授予股票期权。

若预留授予股票期权于2022年授出，则预留授予股票期权的各年度业绩考核要求如下表所示：

行权安排	业绩考核指标	得分情况 (X)			
		0 分	60 分	80 分	100 分
50%	2022 年公司营业收入较 2020 年增长率不低于 83% (A)	$A < 49.8\%$	$49.8\% \leq A < 66.4\%$	$66.4\% \leq A < 83\%$	$A \geq 83\%$
50%	2023 年公司营业收入较 2020 年增长率不低于 115% (A)	$A < 69\%$	$69\% \leq A < 92\%$	$92\% \leq A < 115\%$	$A \geq 115\%$

公司各考核年度的营业收入增长率 (A) 的得分为 (X)，公司层面业绩考核得分 (X) 对应的公司层面行权比例 (M) 如下表所示：

公司业绩考核得分 (X) 区间	公司层面行权比例 (M)
X=0 分	0
X=60 分	60%
X=80 分	80%
X=100 分	100%

2、个人层面绩效考核要求

(1) 考核内容

考核内容包括工作态度、工作能力、工作业绩三个方面，重点考核当年的工作业绩。

①工作态度：主要考核主动性、责任感、纪律性等方面的情况。

②工作能力：主要考核业务技术水平、操作技能的运用发挥情况；对各部门负责人，还要重点考核其驾驭全局，处理问题的能力。

③工作业绩：主要考核履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量、效率。以公司和部门整体层面上的年度目标和年度重点工作目标作为主要考核要素。

(2) 考核方法

结合年度工作目标和岗位量化考核指标，对持有人工作态度、工作能力、工作业绩三个维度采取逐级考核、等级评定是否合格的办法。

(3) 考核结果等级分布

个人层面绩效考核评级分为四档，根据个人层面绩效考核评级确定个人层面绩效考核系数 (P)，具体考核要求如下：

个人绩效考核评级	个人层面行权系数 (P)
----------	--------------

A	100%
B	90%
C	70%
D	0%

（二）考核程序

1、上市公司依照科学考核、有效评估的原则对激励对象进行考核，以自然年为考核期，每年度考核一次。

2、薪酬与考核委员会工作小组对激励对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，考核结果保存，所有激励对象的绩效考核报告须经薪酬与考核委员会确认。

3、每个考核年度年初，薪酬与考核委员会工作小组根据岗位说明书、公司年度经营计划，通过与激励对象的互动，确定被考核人员当年的关键业绩指标群。考核年度年终，薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

（三）考核结果运用及管理

1、激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例（M）×个人层面行权系数（P）。

2、激励对象考核当年不得行权的股票期权，由公司注销。

八、考核申诉与考核记录归档

1、持有人有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向持有人通知考核结果。

2、被考核者对考核结果有异议，可在正式获知考核结果反馈之日起，一周内向人力资源部提出申诉。人力资源部自接到被考核人申诉之日起，十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以调查确认，提出处理建议，并向薪酬与考核委员会汇报。薪酬与考核委员会对申诉情况进行综合评估，裁定的结果是被考核者最终考核成绩。

3、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期为本激励计划结束后三年。

4、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，须相关当事人签字确认。

九、附则

1、本办法的修改权及解释权属于公司董事会薪酬与考核委员会。

2、本办法作为公司绩效考核体系的基本制度，如有其他具体实施细则可另行确定，并作为本办法的组成部分。

3、本办法经公司董事会审议通过，并提交公司股东大会审议通过之日起施行。

4、本办法至新制度颁布或修订后废止。

梦网云科技集团股份有限公司

2021年6月14日