

梦网荣信科技集团股份有限公司

2018 年股票期权与限制性股票激励计划

实施考核管理办法

为保证梦网荣信科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）2018 年股票期权与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、核心管理人员及核心技术(业务)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，实现公司价值最大化的目标。根据《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》（以下简称“《管理办法》”）等法律、法规、规范性文件及《梦网荣信科技集团股份有限公司章程》、《梦网荣信科技集团股份有限公司 2018 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）的规定，特制定《梦网荣信科技集团股份有限公司 2018 年股票期权与限制性股票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

本办法适用于本次股权激励计划所确定的所有激励对象。

四、考核组织与职责

1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

2、公司人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

3、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。

4、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/解锁限售的前一会计年度。

2、考核次数：股票期权激励计划/限制性股票激励计划期间每年度一次。

六、绩效考评评价指标及标准

（一）公司整体业绩指标

公司整体业绩指标为：上市公司净利润增长。

（二）激励对象个人绩效考核（KPI）指标

1、董事、高层管理人员考核评价指标为根据公司一级 KPI 切割的体系 KPI 指标、关键任务。

2、核心技术(业务)人员考核评价指标为根据体系 KPI 指标切割及流程要求确定的部门 KPI 指标、关键任务。

3、其他人员的考核评价指标，根据其个人岗位职责的 KPI 设定。

4、各激励对象应就其业绩考核出具承诺书，对各部门的重点工作、各部门及个人业绩考核指标、个人贡献程度、个人职业化行为等方面确定相应指标及衡量标准，各激励对象的业绩考核结果将根据业绩承诺书实际完成情况确定。

七、考核程序

1、于公司受薪的董事、总理由董事会考核；其他人员由公司管理层人员进行考核。

2、人力资源部负责具体考核操作，跟进绩效计划、绩效辅导、绩效考核、绩效沟通与反馈等整个考核流程，并汇总考核结果。

3、公司人力资源部将审核意见送交董事会薪酬与考核委员会批准。

八、考核结果及运用

（一）考核结果的分布

1、业绩考核指标

（1）股票期权业绩考核指标

行权安排	业绩考核目标
首次授权的股票期权第一个行权期	2018 年度公司净利润达到 3.5 亿元
首次授权的股票期权第二个行权期/预留授权的股票期权第一个行权期	2019 年度公司净利润达到 5 亿元
首次授权的股票期权第三个行权期/预留授权的股票期权第二个行权期	2020 年度公司净利润达到 7 亿元

上述各个年度的净利润考核指标均以归属于上市公司股东的净利润并剔除本激励计划实施影响的数值作为计算依据。

（2）限制性股票业绩考核指标

解除限售安排	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	2018 年度公司净利润达到 3.5 亿元
首次授予的限制性股票第二个解除限售期/预留授予的限制性股票第一个解除限售期	2019 年度公司净利润达到 5 亿元

解除限售安排	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第三个解除限售期/预留授予的限制性股票第二个解除限售期	2020 年度公司净利润达到 7 亿元

上述各个年度的净利润考核指标均以归属于上市公司股东的净利润并剔除本激励计划实施影响的数值作为计算依据。

2、激励对象个人绩效考核（KPI）指标

等级	定义	标准
A	优秀	实际绩效达到甚至超出预期计划/目标或岗位职责/分工要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的各个方面都取得特别出色的成绩。
B	良好	实际绩效基本达到或部分超出预期计划/目标或岗位职责/分工要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的各个方面取得比较突出的成绩。
C	待改进	实际绩效未达到预期计划/目标或岗位职责/分工要求，在多方面或主要方面存在着明显的不足或失误。

（二）考核结果的应用

1、作为激励对象行权/解除限售的依据。

2、销售类激励对象完成当年业绩承诺约定销售任务指标和回款指标，且绩效考核等级结果为 B 以上（含 B）的员工，具有当年度行权/解除限售资格。

3、非销售类激励对象的绩效考核等级结果为 B 以上（含 B）的员工，具有当年度行权/解除限售资格。

4、激励对象在上一年度个人绩效考核等级为 C 的，认定为考核不合格，不具有当年度行权/解除限售资格。

5、激励对象行权/解除限售，必须同时满足对应可行权/解除限售期间的业绩指标条件、个人绩效考核（KPI）指标条件及激励对象所出具的业绩承诺书的考核指标。

6、激励对象离职的（无论主动离职或被动离职），自离职之日起不具有当年度行权/解除限售资格。

九、考核申诉与考核记录归档

1、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。

2、考核记录归档考核结束后，考核记录作为保密资料进行归档保存管理。

十、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。

梦网荣信科技集团股份有限公司

2018年6月11日