

深圳冰川网络股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳冰川网络股份有限公司（以下简称“冰川网络”或“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《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》等法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》《2021 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，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、考核范围

本办法适用于 2021 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术人员及董事会认为应当激励的其他核心人员（不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

（二）公司董事会办公室、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；

（三）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准确性负责；

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划首次及预留授予部分的归属考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。业绩考核目标及归属比例安排如下：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以2020年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于15%或以2020年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于15%
第二个归属期	以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于30%或以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于30%
第三个归属期	以2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于45%或以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于45%

注：上述“营业收入”以经审计的上市公司合并报表的营业收入数为准，“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，且剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值。上述业绩考核目标不构成公司的业绩预测和对投资者的实质承诺。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象只有在上一年度公司达到上述公司业绩考核目标以及个人岗位绩效考核达标的前提下，才可归属当期激励股份。具体归属比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

激励对象个人绩效考评结果按照 SSR（杰出）、SR（优秀）、S（良好）、A（一般）、B（合格）、C（不合格）六个考核等级进行归类，各考核等级对应的考核分数和可归

属比例如下：

考核分数	分数=100	100>分数 ≥90	90>分数 ≥80	80>分数 ≥70	70>分数 ≥60	分数<60
考核等级	SSR（杰出）	SR（优秀）	S（良好）	A（一般）	B（合格）	C（不合格）
可归属比例	100%			80%	60%	0%

个人当年实际可归属额度=可归属比例×个人当年计划归属额度。

激励对象按照各考核年度个人当年实际可归属额度归属当期激励股份，因考核结果导致未能归属当期激励股份的限制性股票，由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1.考核期间

激励对象申请解除限制性股票归属的前一会计年度。

2.考核次数

本次限制性股票激励计划限制性股票的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年度考核一次。

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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1.被考核者有权了解自己的考核结果，激励对象的直接主管及人力资源部应当在考核结束后七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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬及考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

3.考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

(二) 考核结果归档

1.考核结束后，人力资源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人力资源部负责统一销毁。

九、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自 2021 年限制性股票激励计划生效后实施。

深圳冰川网络股份有限公司

董事会

2021 年 1 月 14 日