

梦天家居集团股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

梦天家居集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司管理人员和核心骨干，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《梦天家居集团股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”或“本次激励计划”）。

为保证公司本次激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全长效激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，保证公司本次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，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，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划确定的所有激励对象，即董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含全资子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨

干。

前述激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本次激励计划的考核期内于公司任职并签署劳动合同或聘用合同，并领取报酬。

四、考核机构及职责

(一) 公司薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作并审核考核结果。

(二) 公司人力资源部在公司薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司薪酬与考核委员会审核。

(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归集和核实，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本次激励计划授予限制性股票的解除限售考核年度为 2022 年、2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 5%； 或 2022 年扣除非经常性损益的净利润不低于 1.8 亿元。
第二个解除限售期	以 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 15%； 或 2023 年扣除非经常性损益的净利润不低于 2.0 亿元。

注：1、上述“营业收入”和“扣除非经常性损益的净利润”指标以经会计师事务所审计的合并报表为准，其中“扣除非经常性损益的净利润”是以剔除公司全部有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

2、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和进行回购注销，不得递延至下期解除限售。

（二）个人层面绩效考核要求

各解除限售考核年度内，激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的绩效考核结果确定其当期解除限售的比例。激励对象的绩效考核结果划分为“合格”及“不合格”两个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

考核结果	合格	不合格
解除限售比例	100%	0%

在公司层面业绩考核目标达成的前提下，若激励对象上一考核年度个人层面绩效考核结果达到“合格”，则激励对象对应考核当年的限制性股票可全部解除限售；若激励对象上一考核年度个人层面绩效考核结果为“不合格”，则激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的解除限售，除满足上述解除限售条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划的考核年度为 2022 年、2023 年两个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在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薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

(一) 考核结果反馈及申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司薪酬与考核委员会应当在考核结束后五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，可在接到考核通知的五个工作日内与人力资源部沟通解决，如无法沟通解决，被考核者可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行最终确认；

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

(二) 考核记录归档

1、考核结束后，公司人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效考核记录的有效性，绩效考核记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录作为保密资料归档保存，保存期为5年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

(一) 本办法由薪酬与考核委员会负责制定、解释及修订。

(二) 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。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

梦天家居集团股份有限公司董事会

2022年8月5日