

浙江米奥兰特商务会展股份有限公司

2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江米奥兰特商务会展股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司高级管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020年修订）》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了2021年限制性股票激励计划。

为保证限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、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）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

第一条 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，保证公司2021年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本次限制性股票激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

第二条 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，以实现本次限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

本办法适用于参与公司2021年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及核心技术（业务）人员。

第四条 考核机构及职责

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对高级管理人员等股权激励对象进行考核。

(二)人力资源部在公司董事会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董事会薪酬与考核委员会审核。

(三)人力资源部、审计部、财务部及各考核单元等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关数据的真实性和可靠性负责。

第五条 考核指标

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票归属考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2021年	创新业务收入不低于人民币1.5亿元或营业总收入（不含境外线下展会） 不低于人民币2亿元
第二个归属期	2022年	创新业务收入不低于人民币2.25亿元或营业总收入（不含境外线下展会） 不低于人民币4亿元
第三个归属期	2023年	创新业务收入不低于人民币3.38亿元或营业总收入（不含境外线下展会） 不低于人民币6亿元

注：

- 1、创新收入指公司互联网业务收入；
- 2、以上“营业总收入”是经审计的合并报表营业总收入（不含境外线下展会）。

预留授予的限制性股票各归属期所对应的公司业绩考核指标如下表所示：

(1) 若预留部分限制性股票于2021年度授出，则考核目标如下：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2021年	创新业务收入不低于人民币1.5亿元或营业总收入（不含境外线下展会） 不低于人民币2亿元
第二个归属期	2022年	创新业务收入不低于人民币2.25亿元或营业总收入（不含境外线下展会） 不低于人民币4亿元
第三个归属期	2023年	创新业务收入不低于人民币3.38亿元或营业总收入（不含境外线下展会） 不低于人民币6亿元

(2) 若预留部分限制性股票于2022年度授出，则考核目标如下：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2022年	创新业务收入不低于人民币2.25亿元或营业总收入（不含境外线下展会） 不低于人民币4亿元
第二个归属期	2023年	创新业务收入不低于人民币3.38亿元或营业总收入（不含境外线下展会） 不低于人民币6亿元

注：

- 1、创新收入指公司互联网业务收入；

2、以上“营业总收入”是经审计的合并报表营业总收入（不含境外线下展会）。

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归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（5）满足激励对象个人层面绩效考核要求

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，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属额度。个人层面归属比例（N）按下表考核结果确定：

个人层面上一年度考核结果	个人层面归属比例（N）
A+	100%
A	
B+	
B	80%
C	50%
D	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例（N）。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

第六条 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。

第七条 考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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修正。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

(二) 考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需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证券部负责统一销毁。

第八条 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限制性股票激励计划生效后实施。

浙江米奥兰特商务会展股份有限公司

董事会

2021年8月10日