

# 浙江米奥兰特商务会展股份有限公司

## 2024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、健全公司长效激励与约束机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司核心团队的积极性,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,确保实现公司发展战略和经营目标,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献匹配的原则,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》、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》(以下简称“《监管指南第1号》”)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2024年限制性股票激励计划(以下简称“激励计划”)。

为保证激励计划的顺利实施,根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》、公司激励计划的相关规定,并结合公司实际情况,制定本考核办法。

### 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计划的作用,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,以实现本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。

### 三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象,包括公司公告本激励计划时

在本公司（含控股子/孙公司）任职的高级管理人员、核心技术/业务人员。

#### 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）公司证券事务部、人力资源部、财务部等相关部门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、业绩及绩效考核评价指标、评价标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的权益考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据各考核年度业绩指标的完成情况确定公司层面归属条件是否达成，首次授予权益的各年度业绩考核目标及归属比例的安排如下表所示：

归属期	业绩考核目标	
	营业总收入	净利润
第一个归属期	2024 年公司实现营业总收入 13.05 亿元	2024 年公司实现净利润 2.73 亿元
第二个归属期	2025 年公司实现营业总收入 16.31 亿元	2025 年公司实现净利润 3.28 亿元
第三个归属期	2026 年公司实现营业总收入 20.39 亿元	2026 年公司实现净利润 3.93 亿元

注：以上“营业总收入”是指经审计的合并报表营业总收入；“净利润”是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，但剔除公司有效期内股权激励计划股份支付费用影响的数值。下同。

公司将根据各考核年度业绩考核目标完成率确定公司层面可归属比例(M)，A1 指营业总收入目标完成率，A2 指净利润目标完成率，具体确定方式如下：

业绩考核目标完成率	公司层面归属比例 (M)
$A_1 \geq 80\%$ 或 $A_2 \geq 80\%$	M 取 $A_1$ 、 $A_2$ 的孰高值 (M 最高为 100%)
$A_1 < 80\%$ 且 $A_2 < 80\%$	M=0%

若预留部分的限制性股票于公司 2024 年第三季度报告披露前授予，则预留

部分的限制性股票各年度的公司层面业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分的限制性股票于公司 2024 年第三季度报告披露后授予，则预留部分的限制性股票归属考核年度为 2025-2026 年二个会计年度，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	业绩考核目标	
	营业总收入	净利润
第一个归属期	2025 年公司实现营业总收入 16.31 亿元	2025 年公司实现净利润 3.28 亿元
第二个归属期	2026 年公司实现营业总收入 20.39 亿元	2026 年公司实现净利润 3.93 亿元

公司将根据各考核年度业绩考核目标完成率确定公司层面可归属比例(M)，A1 指营业总收入目标完成率，A2 指净利润目标完成率，具体确定方式如下：

业绩考核目标完成率	公司层面归属比例 (M)
$A_1 \geq 80\%$ 或 $A_2 \geq 80\%$	M 取 $A_1$ 、 $A_2$ 的孰高值 (M 最高为 100%)
$A_1 < 80\%$ 且 $A_2 < 80\%$	M=0%

#### (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，激励对象当年个人层面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×公司层面归属比例 (M) ×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，对应部分限制性股票作废失效，不可递延至下一年度。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权益不得归属，限制性股票取消归属，按作废失效处理。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象申请限制性股票归属的前一会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、归属

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的归属资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

## 八、考核程序

公司证券事务部、人力资源部、财务部等相关部门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。

## 九、考核结果反馈及应用

在限制性股票考核期内，考核对象各期可申请归属的限制性股票数量由公司业绩考核结果、事业部层面考核结果、个人绩效考核结果共同确定，未达到归属条件的限制性股票将按本激励计划规定作废失效。

## 十、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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。

（三）绩效考核结果应作为保密资料归档保存，该计划结束五年后人力资源部等相关部门负责统一销毁。

## 十一、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本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

2024年6月4日