

蒙娜丽莎集团股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

蒙娜丽莎集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工的积极性，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，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、规范性文件以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

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，保证公司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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工。

四、考核机构

（一）董事会提名与薪酬考核委员会（以下简称“薪酬考核委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源中心、财务管理中心组成考核工作小组（以下简称“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考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司人力资源中心、财务管理中心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。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

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

解除限售期	业绩考核目标
首次授予部分 第一个解除限售期	以 2020 年营业收入为基数，公司 2021 年营业收入较 2020 年增长率不低于 30%；
首次授予部分 第二个解除限售期	以 2020 年营业收入为基数，公司 2022 年营业收入较 2020 年增长率不低于 70%；
首次授予部分 第三个解除限售期	以 2020 年营业收入为基数，公司 2023 年营业收入较 2020 年增长率不低于 113%。

若本激励计划预留限制性股票于 2021 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予部分 第一个解除限售期	以 2020 年营业收入为基数，公司 2021 年营业收入较 2020 年增长率不低于 30%；
预留授予部分 第二个解除限售期	以 2020 年营业收入为基数，公司 2022 年营业收入较 2020 年增长率不低于 70%；
预留授予部分 第三个解除限售期	以 2020 年营业收入为基数，公司 2023 年营业收入较 2020 年增长率不低于 113%。

若本激励计划预留限制性股票于 2022 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予部分 第一个解除限售期	以 2020 年营业收入为基数，公司 2022 年营业收入较 2020 年增长率不低于 70%；

预留授予部分第二个解除限售期	以 2020 年营业收入为基数，公司 2023 年营业收入较 2020 年增长率不低于 113%。
----------------	---

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。

（二）业务单元层面业绩考核要求

激励对象当年实际解除限售额度与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的解除限售比例，具体业绩考核要求按照公司与各业务单元确定的业绩目标执行。

业务单元考评结果	优秀	良好	及格	不合格
解除限售比例（X）	100%	80%	60%	0%

（三）个人层面绩效考核要求

薪酬考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考评结果确定其解除限售的比例。

激励对象的评价标准划分为优秀、良好、及格和不合格，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：

个人年度绩效考评结果	优秀	良好	及格	不合格
解除限售比例（Y）	100%	80%	60%	0%

在公司层面业绩考核目标达标的前提下，激励对象考核当年可解除限售股票数量按以下方式确定：

1、若个人年度绩效考评结果为“不合格”时，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。

2、若个人层面绩效考核结果为“优秀、良好、及格”时，激励对象个人当年实际可解除限售股票数量=个人当年计划解除限售股票数量×40%×激励对象所在业务单元考评结果对应的解除限售比例（X）+个人当年计划解除限售股票数量×60%×个人年度绩效考评结果对应的解除限售比例（Y）。

在本激励计划实施过程中，若激励对象出现限制性股票未能解除限售或未能全部解除限售的，未能解除限售的限制性股票由公司统一按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象在每一解除限售期所对应的前一个会计年度。

（二）考核次数

本次限制性股票激励计划的解除限售考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心在董事会薪酬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考核委员会。

董事会薪酬考核委员会根据考核结果确定被激励对象的解除限售资格及数量。

八、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，员工直接主管应在考核工作结束后 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，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬考核委员会申诉，薪酬考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

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股权激励计划生效后实施。

蒙娜丽莎集团股份有限公司董事会

2021 年 6 月 22 日