证券代码：688526 证券简称：科前生物 公告编号：2022-034

武汉科前生物股份有限公司 第三届监事会第十八次会议决议公告

本公司监事会及全体监事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

一、监事会会议召开情况

武汉科前生物股份有限公司（下称“公司”）于 2022 年 9 月 26 日以通讯表决的形式召开第三届监事会第十八次会议（下称“本次会议”）。本次会议通知于 2021 年 9 月 21 日以邮件、电话的方式向各位监事发出，本次会议应参与表决监事 3 人，实际参与表决监事 3 人。本次会议的召集、召开程序均符合《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》”）等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定。

二、监事会会议审议情况

经与会监事审议，作出决议如下：

（一）审议通过《关于作废 2021 年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的第二类限制性股票的议案》

监事会认为：公司作废 2021 年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的第二类限制性股票，符合《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规和规范性文件及公司 2021 年限制性股票激励计划的相关规定，相关事项的审议和表决程序符合《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等相关规定，不存在损害公司及股东利益的情形。因此，公司监事会同意公司此次作废部分已授予尚未归属的第二类限制性股票。

具体内容详见公司在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）及指定信息披露媒体披露的《武汉科前生物股份有限公司关于作废 2021 年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的第二类限制性股票的公告》（公告编号：2022-036）。

表决结果：3 票同意、0 票反对、0 票弃权。

（二）审议通过《关于 2021 年限制性股票激励计划首次授予第二类限制性股票第一个归属期符合归属条件的议案》

监事会认为：公司 2021 年限制性股票激励计划首次授予第二类限制性股票第一个归属期的归属条件已经成就，本次符合归属条件的 157 名激励对象的归属资格合法有效，可归属的第二类限制性股票数量为 1,074,776 股。本次归属安排和审议程序符合《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上市规则》等法律法规、规范性文件的相关规定，不存在损害公司及股东利益的情形。综上，全体独立董事同意公司依据 2021 年第一次临时股东大会的授权在归属期内为满足条件的激励对象办理首次授予第二类限制性股票第一个归属期归属相关事宜。

三、本次第二类限制性股票归属的具体情况

（一）授予日：2021 年 9 月 7 日

（二）归属数量：1,074,776 股

（三）归属人数：157 人

（四）授予价格（调整后）：13.81 元/股（公司 2021 年度权益分派方案已实施完毕，因此授予价格由 14.00 元/股调整为 13.81 元/股）

（五）股票来源：向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票

（六）首次授予激励对象名单及第一期归属情况：

姓名	国籍	职务	已获首次授予的第二类限制性股票数量（股）	本次可归属的第二类限制性股票数量（股）	可归属数量占已获首次授予的限制性股票总量的比例
一、高级管理人员、核心技术人员（共 4 人）					
邹天天	中国	董事会秘书	26,600	10,640	40%
周明光	中国	核心技术人员	40,000	16,000	40%
张华伟	中国	核心技术人员	30,000	12,000	40%
郝根喜	中国	核心技术人员	30,000	12,000	40%
小计			126,600	50,640	40%
二、核心骨干人员及董事会认为需要激励的人员（共 153 人）			2,565,000	1,024,136	39.93%
合计			2,691,600	1,074,776	39.93%

注：1、邹天天女士于 2022 年 5 月被董事会聘任为公司董事会秘书，据此对归属限制性股票的激励对象名单中做更新，其原获授第二类限制性股票数量未作调整；

2、上表中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

四、监事会对激励对象名单的核实情况

监事会核查后认为：公司本次激励计划首次授予第二类限制性股票的激励对象共 166 人，其中 8 名员工因离职不再具备激励对象资格，其获授的第二类限制性股票全部作废失效；1 名员工因 2021 年度个人绩效考核结果为“合格”，个人层面归属比例为 80%，其获授但尚未归属的 1,864 股第二类限制性股票作废失效；有 1 名员工因 2021 年度个人绩效考核结果为“不合格”，个人层面归属比例为 0%，其获授但尚未归属的 4,000 股第二类限制性股票作废失效，剩余 156 名员工绩效考核结果均为“优秀”，归属当期全部获授的第二类限制性股票。本次拟归属的 157 名激励对象符合《公司法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》等法律、法规和规范性文件规定的激励对象条件，符合公司《2021 年限制性股票激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效，激励对象获授首次授予第二类限制性股票的归属条件已成就。

综上所述，我们一致同意公司 2021 年限制性股票激励计划首次授予第二类限制性股票第一个归属期归属名单。

五、归属日及买卖公司股票情况的说明

公司将根据政策规定的归属窗口期，统一办理激励对象首次授予第二类限制性股票归属及相关的归属股份登记手续，并将中国证券登记结算有限责任公司上海分公司办理完毕股份变更登记手续当日确定为归属日。

经公司自查，本次激励计划的激励对象不包括公司董事，参与本次激励计划的高级管理人员在本公告披露之日前 6 个月不存在买卖公司股票的行为。

六、第二类限制性股票费用的核算及说明

（一）公司根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》，确定限制性股票授予日的公允价值，在授予日后不需要对限制性股票进行重新评估。公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属第二类限制性股票的数量，并按照第二类限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（二）公司在授予日授予第二类限制性股票后，已在对应的等待期根据会计准则对本次第二类限制性股票相关费用进行相应摊销，具体以会计师事务所出具的年度审计报告为准，本次第二类限制性股票归属不会对公司财务状况和经营成果产生重大影响。

七、法律意见书的结论性意见

北京市嘉源律师事务所认为：本次作废、本次解除限售及归属相关事项均已取得现阶段必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《激励计划（草案）》的相关规定。本次归属的归属条件已成就，公司实施本次归属符合《管理办法》《上市规则》及《激励计划（草案）》的相关规定。

八、独立财务顾问意见

深圳价值在线信息科技股份有限公司认为：截至本独立财务顾问报告出具日，科前生物本次归属事项已经取得现阶段必要的批准和授权。本次激励计划首次授予第二类限制性股票已进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已经成就，相关归属安排符合《管理办法》《上市规则》及公司《激励计划》的相关规定。本次第二类限制性股票的归属尚需按照《管理办法》《上市规则》《监管指南 4 号》及《激励计划》的相关规定在有关部门办理第二类限制性股票归属的相关手续并履行相应的信息披露义务。

九、上网公告附件

（一）独立董事关于第三届董事会第二十次会议相关事项的独立意见；

（二）监事会关于 2021 年限制性股票激励计划首次授予第二类限制性股票第一个归属期归属名单的核查意见；

（三）北京市嘉源律师事务所关于武汉科前生物股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划作废部分限制性股票等相关事项的法律意见书；

（四）深圳价值在线信息科技股份有限公司关于武汉科前生物股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划首次授予限制性股票第一个解除限售期解除限售条件及第一个归属期归属条件成就事项之独立财务顾问报告。

特此公告。

武汉科前生物股份有限公司董事会

2022 年 9 月 27 日

证券代码：688526 证券简称：科前生物 公告编号：2022-037

武汉科前生物股份有限公司 关于 2021 年限制性股票激励计划首次授予第二类限制性股票第一个归属期符合归属条件的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

● 限制性股票拟归属数量：1,074,776 股

● 归属股票来源：公司向激励对象定向发行的武汉科前生物股份有限公司（以下简称“公司”）A 股普通股股票

一、2021 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”或“《激励计划》”）批准及实施情况

（一）本次激励计划方案及履行的程序

1、本次激励计划主要内容

（1）股权激励方式：第一类限制性股票和第二类限制性股票

（2）授予数量：首次授予 296.46 万股限制性股票，其中第一类限制性股票 13.32 万股，第二类限制性股票 283.14 万股；预留授予 42.30 万股第二类限制性股票

（3）授予价格（调整后）：第一类限制性股票首次授予的授予价格为 14 元/股；第二类限制性股票的授予价格（含预留部分）为 13.81 元/股（公司 2021 年度权益分派方案已实施完毕，因此第二类限制性股票的授予价格由 14.00 元/股调整为 13.81 元/股）

（4）激励人数：首次授予 168 人，其中获授第一类限制性股票 2 人，获授第二类限制性股票 166 人；预留授予 28 人，均获授第二类限制性股票

（5）本次激励计划第二类限制性股票的归属安排具体如下：

首次授予的第二类限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留授予的限制性股票归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

（6）任职期限和业绩考核要求：

①激励对象归属权益的任职期限要求：激励对象归属获授的各批次第二类限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

②公司层面的业绩考核要求：

本次激励计划首次授予的第二类限制性股票对应的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度中，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，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 30%；
第二个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 60%；
第三个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 80%；

本次激励计划预留授予第二类限制性股票的业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 60%；
第二个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 80%；

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

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。若各归属期间内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

③激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“优秀”、“良好”、“合格”和“不合格”四个档次，届时依据第二类限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分，作废失效，不得递延至下期。

（7）任职期限和业绩考核要求：

①激励对象归属权益的任职期限要求：激励对象归属获授的各批次第二类限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

②公司层面的业绩考核要求：

本次激励计划首次授予的第二类限制性股票对应的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度中，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，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 30%；
第二个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 60%；
第三个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 80%；

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

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。若各归属期间内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

③激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“优秀”、“良好”、“合格”和“不合格”四个档次，届时依据第二类限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分，作废失效，不得递延至下期。

（8）任职期限和业绩考核要求：

①激励对象归属权益的任职期限要求：激励对象归属获授的各批次第二类限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

②公司层面的业绩考核要求：

本次激励计划首次授予的第二类限制性股票对应的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度中，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，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 30%；
第二个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 60%；
第三个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 80%；

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

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。若各归属期间内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

③激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“优秀”、“良好”、“合格”和“不合格”四个档次，届时依据第二类限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分，作废失效，不得递延至下期。

（9）任职期限和业绩考核要求：

①激励对象归属权益的任职期限要求：激励对象归属获授的各批次第二类限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

②公司层面的业绩考核要求：

本次激励计划首次授予的第二类限制性股票对应的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度中，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，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 30%；
第二个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 60%；
第三个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 80%；

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

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。若各归属期间内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

③激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“优秀”、“良好”、“合格”和“不合格”四个档次，届时依据第二类限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分，作废失效，不得递延至下期。

（10）任职期限和业绩考核要求：

①激励对象归属权益的任职期限要求：激励对象归属获授的各批次第二类限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

②公司层面的业绩考核要求：

本次激励计划首次授予的第二类限制性股票对应的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度中，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，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 30%；
第二个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 60%；
第三个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 80%；

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

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。若各归属期间内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

③激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“优秀”、“良好”、“合格”和“不合格”四个档次，届时依据第二类限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分，作废失效，不得递延至下期。

（11）任职期限和业绩考核要求：

①激励对象归属权益的任职期限要求：激励对象归属获授的各批次第二类限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

②公司层面的业绩考核要求：

本次激励计划首次授予的第二类限制性股票对应的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度中，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，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 30%；
第二个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 60%；
第三个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 80%；

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

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。若各归属期间内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

③激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“优秀”、“良好”、“合格”和“不合格”四个档次，届时依据第二类限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分，作废失效，不得递延至下期。

（12）任职期限和业绩考核要求：

①激励对象归属权益的任职期限要求：激励对象归属获授的各批次第二类限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

②公司层面的业绩考核要求：

本次激励计划首次授予的第二类限制性股票对应的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度中，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，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 30%；
第二个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 60%；
第三个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 80%；

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

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。若各归属期间内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

③激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“优秀”、“良好”、“合格”和“不合格”四个档次，届时依据第二类限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分，作废失效，不得递延至下期。

（13）任职期限和业绩考核要求：

①激励对象归属权益的任职期限要求：激励对象归属获授的各批次第二类限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

②公司层面的业绩考核要求：

本次激励计划首次授予的第二类限制性股票对应的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度中，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，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 30%；
第二个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 60%；
第三个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 80%；

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

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。若各归属期间内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

③激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“优秀”、“良好”、“合格”和“不合格”四个档次，届时依据第二类限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分，作废失效，不得递延至下期。

（14）任职期限和业绩考核要求：

①激励对象归属权益的任职期限要求：激励对象归属获授的各批次第二类限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

②公司层面的业绩考核要求：

本次激励计划首次授予的第二类限制性股票对应的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度中，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，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 30%；
第二个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 60%；
第三个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 80%；

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

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。若各归属期间内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

③激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“优秀”、“良好”、“合格”和“不合格”四个档次，届时依据第二类限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分，作废失效，不得递延至下期。

（15）任职期限和业绩考核要求：

①激励对象归属权益的任职期限要求：激励对象归属获授的各批次第二类限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

②公司层面的业绩考核要求：

本次激励计划首次授予的第二类限制性股票对应的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度中，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，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 30%；
第二个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 60%；
第三个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 80%；

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

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。若各归属期间内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

③激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“优秀”、“良好”、“合格”和“不合格”四个档次，届时依据第二类限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分，作废失效，不得递延至下期。

（16）任职期限和业绩考核要求：

①激励对象归属权益的任职期限要求：激励对象归属获授的各批次第二类限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

②公司层面的业绩考核要求：

本次激励计划首次授予的第二类限制性股票对应的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度中，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，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 30%；
第二个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 60%；
第三个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 80%；

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

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。若各归属期间内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

③激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“优秀”、“良好”、“合格”和“不合格”四个档次，届时依据第二类限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分，作废失效，不得递延至下期。

（17）任职期限和业绩考核要求：

①激励对象归属权益的任职期限要求：激励对象归属获授的各批次第二类限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

②公司层面的业绩考核要求：

本次激励计划首次授予的第二类限制性股票对应的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度中，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，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 30%；
第二个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 60%；
第三个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 80%；

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

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。若各归属期间内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

③激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“优秀”、“良好”、“合格”和“不合格”四个档次，届时依据第二类限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分，作废失效，不得递延至下期。

（18）任职期限和业绩考核要求：

①激励对象归属权益的任职期限要求：激励对象归属获授的各批次第二类限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

②公司层面的业绩考核要求：

本次激励计划首次授予的第二类限制性股票对应的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度中，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，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 30%；
第二个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 60%；
第三个归属期	以 2020 年的营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 80%；

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

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。若各归属期间内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

③激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“优秀”、“良好”、“合格”和“不合格”四个档次，届时依据第二类限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分，作废失效，不得递延至下期。

（19）任职期限和业绩考核要求：

①激励对象归属权益的任职期限要求：激励对象归属获授的各批次第二类限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

②公司层面的业绩考核要求：

本次激励计划首次授予的第二类限制性股票对应的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度中，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，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2020 年的营