

证券代码:688231 证券简称:隆达股份 公告编号:2023-035

## 江苏隆达超合金股份有限公司 第一届董事会第二十五次会议决议公告

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、准确性和完整性承担个别及连带责任。

一、董事会会议召开情况  
江苏隆达超合金股份有限公司(以下简称“公司”)第一届董事会第二十五次会议,本次会议为紧急会议,全体董事一致同意豁免本次会议的通知时限。会议于2023年8月12日在公司会议室以现场结合通讯方式召开,会议应参与表决董事9名,实际参与表决董事9名。会议由董事长浦益龙先生主持,公司监事、部分高级管理人员列席了本次会议。本次会议召集和召开符合《中华人民共和国公司法》和《江苏隆达超合金股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)等相关法律法规的规定,表决形成决议合法、有效。

二、董事会会议决议情况  
经全体董事审议,形成决议如下:  
1、审议通过《关于公司(2023年限制性股票激励计划(草案修订稿))及其摘要的议案》

经公司综合考虑、谨慎评估,为了更好地实施2023年限制性股票激励计划,公司根据相关法律法规对本次限制性股票激励计划进行了优化调整,并拟定了《2023年限制性股票激励计划(草案修订稿)》及其摘要。

独立董事对本次议案发表了同意的独立意见。  
具体内容详见公司于同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《公司(2023年限制性股票激励计划(草案修订稿))及其摘要》、  
关联董事浦益龙、浦燕、钱建国、浦涌刚、陈义回避表决。  
表决结果:同意票4票,反对票0票,弃权票0票。  
本议案尚需提交股东大会审议。

2、审议通过《关于2023年第二次临时股东大会取消部分议案并增加临时提案的议案》

具体内容详见公司于同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《公司(关于2023年第二次临时股东大会取消部分议案并增加临时提案的公告)》。

表决结果:同意票0票,反对票0票,弃权票0票。

江苏隆达超合金股份有限公司  
董事会

2023年8月14日

证券代码:688231 证券简称:隆达股份 公告编号:2023-036

## 江苏隆达超合金股份有限公司 第一届监事会第十九次会议决议公告

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、准确性和完整性承担个别及连带责任。

一、监事会会议召开情况  
2023年8月12日,江苏隆达超合金股份有限公司(以下简称“公司”)第一届监事会第十九次会议以通讯表决的方式在公司会议室召开,会议应到监事3人,实际到监事3人。会议由监事会主席刘炳生先生主持,公司董事秘书列席了会议。本次会议为紧急会议,全体监事一致同意豁免本次会议的通知时限。会议符合《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)、《公司章程》等相关法律法规的有关规定,会议决议合法有效。

二、监事会会议决议情况  
(一)审议并通过了《关于公司(2023年限制性股票激励计划(草案修订稿))及其摘要的议案》

监事会认为:公司《2023年限制性股票激励计划(草案修订稿)》及其摘要的内容符合《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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等相关法律法规和规范性文件的规定。本次激励计划的实施将有利于公司的持续发展,不存在损害公司及全体股东利益的情形。

监事会同意公司实施 2023 年限制性股票激励计划。

具体内容详见公司于同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)以及公司指定信息披露网站上的公司《2023年限制性股票激励计划(草案修订稿)》及其摘要。

表决结果:同意票3票,反对0票,弃权0票。  
本议案尚需提交股东大会审议。

(二)审议并通过了《关于核实公司(2023年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单(修订稿))的议案》

对公司2023年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单(修订稿)进行初步核查后,监事会认为:列入公司本次限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的人员具备《公司法》《证券法》等法律法规及《公司章程》规定的任职资格,不存在最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的情形,不存在最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的情形,不存在最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施的情形,不存在具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形,不存在具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形,符合《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》规定的激励对象条件,符合公司《2023年限制性股票激励计划(草案修订稿)》及其摘要规定的激励对象条件,符合公司本次限制性股票激励计划的激励对象的主体资格要求,有效。

公司将在召开股东大会前,通过公司网站或其他途径,在公司内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。监事会将于股东大会审议股权激励计划前5日披露对激励对象的审核意见及其公示情况的说明。

具体内容详见公司于8月14日刊登在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)以及公司指定信息披露网站上的公司《2023年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单(修订稿)》。

表决结果:同意票3票,反对0票,弃权0票。

三、备查文件  
1、《江苏隆达超合金股份有限公司第一届监事会第十九次会议决议》。

江苏隆达超合金股份有限公司  
监事会

2023年8月14日

证券代码:688231 证券简称:隆达股份 公告编号:2023-037

## 江苏隆达超合金股份有限公司 2023年限制性股票激励计划(草案修订稿)摘要公告

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、准确性和完整性承担个别及连带责任。

重要内容提示:  
●股权激励方式:限制性股票(第二类限制性股票)

●股权激励对象:江苏隆达超合金股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)向激励对象定向发行江苏A股普通股股票

●股权激励权益总数及涉及标的的股票总数:《江苏隆达超合金股份有限公司2023年限制性股票激励计划(草案修订稿)》(以下简称“本激励计划”或“本计划”)拟授予的限制性股票总数5000万股,约占本激励计划草案公布时公司股本总额24,685.71万股的2.23%;首次授予授予490.20万股,约占本激励计划公告日公司股本总额24,685.71万股的1.95%;授予授予授予40次授予权益总额387.31%、预留69.90万股,占本激励计划公告日公司股本总额24,685.71万股的0.28%,预留部分约占本次授予权益总额的12.69%。

一、股权激励目的  
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,充分调动公司员工的积极性,有效地将股东利益、公司利益和员工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,按照收益与贡献对等的原则,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》”)、《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称“《上市规则》”)、《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》(以下简称“《自律监管指南》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,制定本激励计划。

二、股权激励方式及标的股票来源  
(一)股权激励方式  
●股权激励方式:限制性股票(第二类限制性股票)

(二)股权激励计划的激励工具为第二类限制性股票

(三)标的股票来源  
本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行A股普通股股票。

三、股权激励计划拟授予的权益数量  
本激励计划拟授予的限制性股票数量450.00万股,约占本激励计划草案公告时股本总额24,685.71万股的2.23%;其中首次授予授予490.20万股,约占本激励计划公告日公司股本总额24,685.71万股的1.95%;首次授予授予40次授予权益总额的87.31%、预留69.90万股,占本激励计划公告日公司股本总额24,685.71万股的0.28%,预留部分约占本次授予权益总额的12.69%。

截至本激励计划草案公告时,公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的限制性股票数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的20.00%,本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票,累计不超过本计划提交股东大会审议时公司股本总额的10.00%。

四、激励对象的确定依据  
(一)激励对象的确定依据  
1.激励对象确定的法律依据  
本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而确定。

2.激励对象确定的职务依据  
本激励计划涉及的激励对象为公司(含子公司、下同)董事、高级管理人员、核心技术人员及业务(骨干)(不包括独立董事、监事)。

符合本激励计划内的激励对象范围的人员,由公司董事会拟定名单,并经公司监事会核实确定。

(二)激励对象的范围  
1.本激励计划首次授予激励对象共计62人,占公司员工总人数(截至2022年12月31日公司员工总人数为622人)的9.852%,包括:

(1)董事、高级管理人员;  
(2)核心技术人員;

(3)技术(业务)骨干。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事。以上激励对象中董事、高级管理人员必须经公司股东大会审议通过,所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内在公司或其子公司在岗并符合授予条件。

2.本激励计划激励对象包括公司实际控制人浦益龙先生、浦涌涌女士。浦益龙先生是公司董事长兼总经理,作为公司的领导核心,全面主持公司的经营管理工作,对公司的战略方向、经营决策及重大经营管理事项具有重大影响,对公司具有重大贡献;浦涌涌女士现任公司董事,属于公司重要管理人员,因此,本激励计划将浦益龙先生、浦涌涌女士作为激励对象符合公司实际情况和发展需要,符合相关法律法规的规定,符合本激励计划激励对象确定的原则,具有必要性与合理性。

本激励计划涉及的激励对象包括实际控制人浦益龙先生之女婿浦翰女士,公司将将其纳入本激励计划的理由在于:浦翰女士作为公司副总经理,参与公司各项重大决策,对公司的经营管理起到重要作用,并负责公司的营销和采购工作,在公司的市场营销、客户开拓等方面起着不可忽视的重要作用,其获授股票与其担任职务相符,其作为本激励计划的激励对象符合公司实际情况和发展需要,符合本激励计划的激励对象确定的原则,符合《管理办法》《上市规则》等相关法律法规的规定,具有必要性与合理性。

3.预留授予部分的激励对象将由本激励计划经股东大会审议通过12个月内确定,经董事会提名并经监事会发表明确意见、律师事务所发表专业意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时披露激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的,预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

(三)激励对象获授的限制性股票分配情况  
本激励计划涉及的激励对象在各激励对象间的分配情况如下表所示:

序号	激励对象姓名	性别	职务	获授限制性股票数量(万股)	占授予权益总额的百分比	占授予权益总额的百分比
1	浦益龙	中国	董事长、实际控制人	110.7	24.60%	0.46%
2	浦涌涌	中国	董事、实际控制人	62.0	13.79%	0.25%
3	浦翰	中国	副总经理	11.3	2.51%	0.05%
4	李俊	中国	董事	70.0	15.51%	0.28%
5	陈义	中国	董事	30.0	6.60%	0.12%
6	钱建国	中国	副总经理	31.2	6.90%	0.13%
7	陈刚	中国	副总经理	13.7	3.01%	0.07%
8	李洪	中国	副总经理	13.7	3.01%	0.07%
9	王健	中国	副总经理	13.7	3.01%	0.07%
10	王健	中国	副总经理	13.7	3.01%	0.07%

注:1、上述任一激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计均未超过公司股本总额的20%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的20%。

2.本激励计划拟授予激励对象不包括独立董事、监事。

3.预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过12个月内确定,经董事会提出,独立董事及监事会发表明确意见、律师事务所发表专业意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时披露激励对象相关信息。

4.上述中部分合计数字与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,是由于四舍五入所致造成。

(四)激励计划的有效期  
1.本激励计划的有效期为36个月,公司将在内部公示激励对象名单,公示期不少于10天。

2.公司监事会将将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并在公司股东大会审议本激励计划时披露监事会审核激励对象名单审核及公示情况的说明,经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

五、本次激励计划的相关时间安排  
(一)本激励计划的有效期  
本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或回购止,最长不超过60个月。

(二)本激励计划的授予日  
授予日在本计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定,授予日必须为交易日。自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内,公司将按照相关规定召开董事会对首次授予部分激励对象授予授予,并完成公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的,终止实施本激励计划,未授予的限制性股票失效。

预留限制性股票的授予对象应当在本计划经股东大会审议通过后12个月内明确,超过12个月未明确激励对象的,预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

(三)本激励计划的归属安排  
1.本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分期归属,归属日必须为交易日,但不需在下列期间内归属:  
(1)公司年度报告、半年度报告公告前30日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日前30日起算,至公告前1日;

(2)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前10日内;

(3)自可能对本公司股价及其衍生品种交易价格产生较大影响重大事件发生之日或在决策过程中,至依法披露之日内。

(四)中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

如相关法律法规、行政规章、部门规章对不得归属的期间另有规定的,以相关规定为准。

2.归属安排  
本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下:

归属期	归属数量	归属比例
第一个归属期	自授予之日起6个月内归属的激励对象获授的限制性股票总量的10%	6%
第二个归属期	自授予之日起12个月内归属的激励对象获授的限制性股票总量的20%	12%
第三个归属期	自授予之日起24个月内归属的激励对象获授的限制性股票总量的30%	18%

若预留的限制性股票在公司2023年第三季度报告披露之前授予,则预留授予的限制性股票的所有权归属安排同首次授予部分。

若预留的限制性股票在公司2023年第三季度报告披露之后授予,则预留的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下表所示:

归属期	归属数量	归属比例
第一个归属期	自授予之日起6个月内归属的激励对象获授的限制性股票总量的10%	6%
第二个归属期	自授予之日起12个月内归属的激励对象获授的限制性股票总量的20%	12%
第三个归属期	自授予之日起24个月内归属的激励对象获授的限制性股票总量的30%	18%

激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得转让,也不得用于担保或偿还债务,不得用于质押或进行其他交易,且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务,若届时限制性股票不得归属的,则因前述原因无法归属的股票同样不得归属。

(四)本激励计划禁售期  
禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出股份的期限。本限制性股票激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行,具体内容如下:

1.激励对象为公司董事和高级管理人员的,其在任职期间内每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份的25%,在离职后半年内,不得转让其所持有的本公司股份。

2.激励对象为公司董事和高级管理人员的,将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出,或者在卖出后6个月内又买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会负责收回其所得收益。

3.在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关限制性规定发生了变更,则这部分变更或修订后的限制性股票在持有期间仍适用变更前的限制性规定,直至其持有的股份不再受相应变更前的限制性规定。

六、限制性股票的授予、归属及回购的价格确定方法  
(一)限制性股票的授予价格  
本限制性股票的授予价格(含预留授予)为12.08元/股,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以以每股12.08元的价格购买公司向激励对象定向发行的A股普通股股票。

(二)限制性股票的授予价格的确定方法  
1.本限制性股票的授予价格采取自主定价方式,确定为12.08元/股;

(1)本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)为每股24.26元,授予价格约占前1个交易日股票交易均价的49.61%;

(2)本激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)为每股25.62元,授予价格约占前20个交易日公司股票交易均价的47.15%;

(3)本激励计划草案公告前60个交易日公司股票交易均价(前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量)为每股27.56元,授予价格约占前60个交易日公司股票交易均价的43.85%;

(4)本激励计划草案公告前120个交易日公司股票交易均价(前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量)为每股29.94元,授予价格约占前120个交易日公司股票交易均价的40.35%。

2.定价依据  
首先,公司本次限制性股票的授予价格及定价方法,是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的,基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可,本着激励与约束对等的原则而定。股权激励的内在机制决定了激励计划实施对公司持续经营能力带来股东权益带来正面影响。

公司专注于高温合金、合金材料研发、生产和销售的高新技术企业,是国内为数不多既生产航空发动机高温合金,又生产航空发动机高温合金材料的企业;公司具备第二代单晶高温合金复合金属材料产业化能力,掌握多项高温合金国际先进的三成分熔炼工艺,核心技术居行业领先地位,是典型的技术密集型行业,需要大批金属材料研发、成分优化、创新设计产品制备工艺等专业技术人员。有效的高级技术人才可以让公司在面临同行业竞争、技术革新、人才竞争、资本市场波动等挑战的情况下在不同经营环境下不断获得竞争优势。

本次股权激励计划定价方式的选择是综合考虑了激励计划的有效期、认购价格支付费用等多种因素的影响,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司将按照限制性股票授予价格确定为12.08元/股(含预留授予),此次激励计划的实施将更加激励核心团队,实现员工利益与股东利益的深度绑定。

本激励计划授予价格及定价方式符合《管理办法》及《上市规则》的规定,相关定价依据和定价方法合理、可行,有利于激励计划的顺利实施,有利于公司现有核心团队的激励和优秀人才的引进,有利于公司的持续发展,不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。同时,公司聘请了有证券从业资质的独立财务顾问对本次激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等发表意见,具体详见同日披露在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《上海崇正企业咨询有限责任公司关于江苏隆达超合金股份有限公司2023年限制性股票激励计划(草案修订稿)之独立财务顾问报告》。

(二)限制性股票的授予与归属条件  
1.限制性股票的授予条件  
同时满足下列授予条件时,公司向激励对象授予限制性股票,反之,若下列任一授予条件未达成的,则不得向激励对象授予限制性股票。

1.公司未发生如下任一情形:  
(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

(3)上市后至最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的;

(5)中国证监会认定的其他情形。

2.激励对象发生如下任一情形:  
(1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(2)最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

(3)最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

(三)限制性股票的归属条件  
1.激励对象获授的限制性股票同时满足以下归属条件方可分批办理归属事宜:  
(1)公司未发生如下任一情形:  
(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

(3)上市后至最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的;

(5)中国证监会认定的其他情形。

2.激励对象发生如下任一情形:  
(1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(2)最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

(3)最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

注:计算公司层面归属比例(X)不保留小数,采用四舍五入后的计算结果。

若公司未满足上述业绩指标,所有激励对象当期未归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

(五)激励对象个人层面绩效考核要求  
激励对象个人的层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施,激励对象个人考评结果(S)分为四个等级,届时将根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属股份数量:

考核等级	考核评价	归属比例
1	优秀	100%
2	良好	80%
3	合格	60%
4	不合格	0%

根据公司每年实际业绩完成情况,公司层面归属比例安排如下:

考核等级	考核评价	归属比例
1	优秀	100%
2	良好	80%
3	合格	60%
4	不合格	0%

注:计算公司层面归属比例(X)不保留小数,采用四舍五入后的计算结果。

若公司未满足上述业绩指标,所有激励对象当期未归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

(六)激励对象个人层面绩效考核要求  
激励对象个人的层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施,激励对象个人考评结果(S)分为四个等级,届时将根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属股份数量:

考核等级	考核评价	归属比例
1	优秀	100%
2	良好	80%
3	合格	60%
4	不合格	0%

若公司未满足上述业绩指标,所有激励对象当期未归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

(七)激励对象个人层面绩效考核要求  
激励对象个人的层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施,激励对象个人考评结果(S)分为四个等级,届时将根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属股份数量:

考核等级	考核评价	归属比例
1	优秀	100%
2	良好	80%
3	合格	60%
4	不合格	0%

若公司未满足上述业绩指标,所有激励对象当期未归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

(八)激励对象个人层面绩效考核要求  
激励对象个人的层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施,激励对象个人考评结果(S)分为四个等级,届时将根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属股份数量:

考核等级	考核评价	归属比例
1	优秀	100%
2	良好	80%
3	合格	60%
4	不合格	0%

若公司未满足上述业绩指标,所有激励对象当期未归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

(九)激励对象个人层面绩效考核要求  
激励对象个人的层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施,激励对象个人考评结果(S)分为四个等级,届时将根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属股份数量:

考核等级	考核评价	归属比例
1	优秀	100%
2	良好	80%
3	合格	60%
4	不合格	0%

若公司未满足上述业绩指标,所有激励对象当期未归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

(十)激励对象个人层面绩效考核要求  
激励对象个人的层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施,激励对象个人考评结果(S)分为四个等级,届时将根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属股份数量:

考核等级	考核评价	归属比例
1	优秀	100%
2	良好	80%
3	合格	60%
4	不合格	0%

若公司未满足上述业绩指标,所有激励对象当期未归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

(十一)激励对象个人层面绩效考核要求  
激励对象个人的层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施,激励对象个人考评结果(S)分为四个等级,届时将根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属股份数量:

考核等级	考核评价	归属比例
1	优秀	100%
2	良好	80%
3	合格	60%
4	不合格	0%

若公司未满足上述业绩指标,所有激励对象当期未归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

(十二)激励对象个人层面绩效考核要求  
激励对象个人的层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施,激励对象个人考评结果(S)分为四个等级,届时将根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属股份数量:

考核等级	考核评价	归属比例
1	优秀	100%
2	良好	80%
3	合格	60%
4	不合格	0%

若公司未满足上述业绩指标,所有激励对象当期未归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

(十三)激励对象个人层面绩效考核要求  
激励对象个人的层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施,激励对象个人考评结果(S)分为四个等级,届时将根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属股份数量:

考核等级	考核评价	归属比例
1	优秀	100%
2	良好	80%
3	合格	60%
4	不合格	0%

若公司未满足上述业绩指标,所有激励对象当期未归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

(十四)激励对象个人层面绩效考核要求  
激励对象个人的层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施,激励对象个人考评结果(S)分为四个等级,届时将根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属股份数量: