

(上接B063版)

根据公司《2022年员工持股计划(草案修订稿)》的相关规定,本期员工持股计划的存续期为60个月,首次授予的份额自公司首次授予部分最后一笔标的股票过户至本期员工持股计划名下之日起12个月,24个月,36个月后开始分阶段解锁,每阶段解锁比例分别为20%、30%、50%。

本期员工持股计划预计授予部分三个锁定定期届满后,本次解锁的员工持股计划持有的公司股份未出现质押、抵押、担保或冻结情形。

2、首次授予部分解除限售条件预计达成情况及后续安排

1、公司层面的业绩考核要求:考核年度,每一个会计年度考核一次,公司需达成以下两个条件之一,方可解除限售条件(具体见例文X和例文XZ的孰高孰低):

解除限售期	考核年度	各考核年度限制性股票(人)		各考核年度营业收入增长率(%)	
		以2021年营业收入(2.16亿元)为基数,公司层面限制性股票(亿元)为基数	比例(%)	营业收入(亿元)	营业收入(亿元)
第三个解除限售期	2024年	100%	营业收入(亿元)高于2.25亿元	100%	营业收入(亿元)高于2.25亿元
		90%	营业收入(亿元)高于2.07亿元	90%	营业收入(亿元)高于2.07亿元

注:上述考核年度的净利润指标是指经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润且剔除本次及其他股权激励计划支付费用和大额资产(包括但不限于股权、固定资产)处置损益,对合并净利润表在不影响评价结果的情况下,依据实际情况进行调整。

2、个人绩效考核指标:根据公司《2022年员工持股计划》的规定,个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

若公司层面的业绩考核未达成就,则本期员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核,依据个人绩效考核结果确定个人实际解除限售的股票收益权益量,具体如下:

持股人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

激励对象的评价结果分为A、B、C三个等级,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象的行权比例:

评价等级	A(良好及以上)	B(良好)	C(及格以下)
标准系数	100%	70%	0%

若个人层面评价系数为“C”(及格以下),则该年度员工持股计划部分解除限售额度为0,公司层面评价系数为100%,即个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

若公司层面的业绩考核未达成就,则本期员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核,依据个人绩效考核结果确定个人实际解除限售的股票收益权益量,具体如下:

持股人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

激励对象的评价结果分为A、B、C三个等级,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象的行权比例:

评价等级	A(良好及以上)	B(良好)	C(及格以下)
标准系数	100%	70%	0%

若个人层面评价系数为“C”(及格以下),则该年度员工持股计划部分解除限售额度为0,公司层面评价系数为100%,即个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

若公司层面的业绩考核未达成就,则本期员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核,依据个人绩效考核结果确定个人实际解除限售的股票收益权益量,具体如下:

持股人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

激励对象的评价结果分为A、B、C三个等级,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象的行权比例:

评价等级	A(良好及以上)	B(良好)	C(及格以下)
标准系数	100%	70%	0%

若个人层面评价系数为“C”(及格以下),则该年度员工持股计划部分解除限售额度为0,公司层面评价系数为100%,即个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

若公司层面的业绩考核未达成就,则本期员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核,依据个人绩效考核结果确定个人实际解除限售的股票收益权益量,具体如下:

持股人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

激励对象的评价结果分为A、B、C三个等级,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象的行权比例:

评价等级	A(良好及以上)	B(良好)	C(及格以下)
标准系数	100%	70%	0%

若个人层面评价系数为“C”(及格以下),则该年度员工持股计划部分解除限售额度为0,公司层面评价系数为100%,即个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

若公司层面的业绩考核未达成就,则本期员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核,依据个人绩效考核结果确定个人实际解除限售的股票收益权益量,具体如下:

持股人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

激励对象的评价结果分为A、B、C三个等级,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象的行权比例:

评价等级	A(良好及以上)	B(良好)	C(及格以下)
标准系数	100%	70%	0%

若个人层面评价系数为“C”(及格以下),则该年度员工持股计划部分解除限售额度为0,公司层面评价系数为100%,即个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

若公司层面的业绩考核未达成就,则本期员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核,依据个人绩效考核结果确定个人实际解除限售的股票收益权益量,具体如下:

持股人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

激励对象的评价结果分为A、B、C三个等级,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象的行权比例:

评价等级	A(良好及以上)	B(良好)	C(及格以下)
标准系数	100%	70%	0%

若个人层面评价系数为“C”(及格以下),则该年度员工持股计划部分解除限售额度为0,公司层面评价系数为100%,即个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

若公司层面的业绩考核未达成就,则本期员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核,依据个人绩效考核结果确定个人实际解除限售的股票收益权益量,具体如下:

持股人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

激励对象的评价结果分为A、B、C三个等级,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象的行权比例:

评价等级	A(良好及以上)	B(良好)	C(及格以下)
标准系数	100%	70%	0%

若个人层面评价系数为“C”(及格以下),则该年度员工持股计划部分解除限售额度为0,公司层面评价系数为100%,即个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

若公司层面的业绩考核未达成就,则本期员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核,依据个人绩效考核结果确定个人实际解除限售的股票收益权益量,具体如下:

持股人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

激励对象的评价结果分为A、B、C三个等级,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象的行权比例:

评价等级	A(良好及以上)	B(良好)	C(及格以下)
标准系数	100%	70%	0%

若个人层面评价系数为“C”(及格以下),则该年度员工持股计划部分解除限售额度为0,公司层面评价系数为100%,即个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

若公司层面的业绩考核未达成就,则本期员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核,依据个人绩效考核结果确定个人实际解除限售的股票收益权益量,具体如下:

持股人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

激励对象的评价结果分为A、B、C三个等级,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象的行权比例:

评价等级	A(良好及以上)	B(良好)	C(及格以下)
标准系数	100%	70%	0%

若个人层面评价系数为“C”(及格以下),则该年度员工持股计划部分解除限售额度为0,公司层面评价系数为100%,即个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

若公司层面的业绩考核未达成就,则本期员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核,依据个人绩效考核结果确定个人实际解除限售的股票收益权益量,具体如下:

持股人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

激励对象的评价结果分为A、B、C三个等级,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象的行权比例:

评价等级	A(良好及以上)	B(良好)	C(及格以下)
标准系数	100%	70%	0%

若个人层面评价系数为“C”(及格以下),则该年度员工持股计划部分解除限售额度为0,公司层面评价系数为100%,即个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

若公司层面的业绩考核未达成就,则本期员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核,依据个人绩效考核结果确定个人实际解除限售的股票收益权益量,具体如下:

持股人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

激励对象的评价结果分为A、B、C三个等级,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象的行权比例:

评价等级	A(良好及以上)	B(良好)	C(及格以下)
标准系数	100%	70%	0%

若个人层面评价系数为“C”(及格以下),则该年度员工持股计划部分解除限售额度为0,公司层面评价系数为100%,即个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

若公司层面的业绩考核未达成就,则本期员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核,依据个人绩效考核结果确定个人实际解除限售的股票收益权益量,具体如下:

持股人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

激励对象的评价结果分为A、B、C三个等级,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象的行权比例:

评价等级	A(良好及以上)	B(良好)	C(及格以下)
标准系数	100%	70%	0%

若个人层面评价系数为“C”(及格以下),则该年度员工持股计划部分解除限售额度为0,公司层面评价系数为100%,即个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

若公司层面的业绩考核未达成就,则本期员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核,依据个人绩效考核结果确定个人实际解除限售的股票收益权益量,具体如下:

持股人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面业绩考核结果。

激励对象的评价结果分为A、B、C三个等级,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象的行权比例:

</div