

证券代码:002621 证券简称:拓维信息 公告编号:2023-019
**拓维信息系统股份有限公司
关于向激励对象授予预留股票期权
与限制性股票的公告**

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整,并对公告中的虚假记载、误导性陈述或重大遗漏承担赔偿责任。
●股权激励权益预留授予日:2023 年 5 月 9 日
●股票期权预留授予数量:68 万份
●限制性股票预留授予数量:50 万股
拓维信息系统股份有限公司(以下简称“公司”)2022 年股票期权与限制性股票激励计划规定的股票期权与限制性股票预留授予条件已经成就,根据 2022 年第二次临时股东大会授权,公司于 2023 年 4 月 27 日召开第八届董事会第十二次会议审议通过《关于向激励对象授予预留股票期权与限制性股票的公告》,确定以 2023 年 5 月 9 日为本激励计划的预留授予日,向符合预留授予条件的 9 名激励对象授予 68 万份股票期权、行权价格为 5.87 元,向符合条件的 8 名激励对象授予 50 万股限制性股票,授予价格为 2.94 元。股票期权与限制性股票的预留授予已于 2023 年 5 月 9 日。现将有关事项说明如下:

一、股票期权与限制性股票的授予情况
(一)本次股权激励计划已履行的相关审批程序
1. 2022 年 5 月 22 日,公司第八届董事会第二次会议审议通过了《关于公司<2022 年股票期权与限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》、《关于公司<2022 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法的议案》、《关于提请公司股东大会授权董事会办理公司 2022 年股票期权与限制性股票激励计划有关事项的议案》。公司第八届董事会第二次会议审议通过相关议案。公司独立董事发表了独立意见。公司已向激励对象名单在公司内部进行了公示,公示期满后,监事会对本次股权激励计划授予激励对象名单进行了核查并对公示情况进行了说明。
2. 2022 年 6 月 7 日,公司 2022 年第二次临时股东大会审议通过了《关于公司<2022 年股票期权与限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》、《关于公司<2022 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法的议案》。《关于提请公司股东大会授权董事会办理公司 2022 年股票期权与限制性股票激励计划有关事项的议案》。
3. 2023 年 5 月 7 日,公司第八届董事会第三次会议和第八届监事会第三次会议审议通过了《关于向激励对象首次授予股票期权与限制性股票的议案》。公司独立董事对此发表了独立意见,董事认为本次激励对象首次授予股票期权与限制性股票的条件已经成就,首次授予激励对象主体资格合法有效且确定的首次授予日符合相关规定。

4. 2023 年 4 月 27 日,公司第八届董事会第十二次会议和第八届监事会第九次会议审议通过了《关于注销部分股票期权的议案》、《关于注销部分限制性股票的议案》。《关于修订 2022 年股票期权与限制性股票激励计划中预留部分相关内容的议案》。公司独立董事对此发表了独立意见,董事认为本次激励对象首次授予股票期权与限制性股票的条件已经成就,首次授予激励对象主体资格合法有效且确定的首次授予日符合相关规定。
(二)董事会关于符合授予条件的说明
根据激励计划的规定,激励对象只有在同时满足以下条件时,才能获授权益,反之,若下列任一授予条件未达到的,则不得向激励对象授予权益。
1. 本公司未发生违法违规行为。
(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)上市后最近 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;
(3)法律法规规定不得进行股权激励的;
(4)中国证监会认定的其他情形。
2. 激励对象未发生如下任一情形
(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、高级管理人员的情形;
(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。

董事会会认真核实,认为公司及激励对象均未发生或不属于上述任一情况,激励计划的预留授予条件已经满足。
(三)股票期权预留授予的具体情况
1. 预留授予日:2023 年 5 月 9 日
2. 预留授予数量:68 万份
3. 预留授予人数:9 人
4. 预留行权价格:5.87 元
5. 股票来源:公司向激励对象定向增发的本公司 A 股普通股
6. 本次激励计划预留授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占授予股票期权总数的比例	占目前股本总额的比例
中高层管理人员核心技术骨干(共 9 人)		68.00	4.25%	0.05%
合计		68.00	4.25%	0.05%

注:①上述任一一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均未超过公司总股本的 1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的所有股票总数累计不超过公司总股本总额的 10%。
②本次激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

7. 激励计划的有效期、限售期和解除限售安排情况
(1) 股票期权的有效期、限售期
股票期权的有效期为自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止,最长不超过 60 个月。
(2) 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。公司需在股东大会审议通过后 60 日内授予股票期权并已完成公告、登记。公司未能能在 60 日内完成上述工作的,将终止实施计划,未授予股票期权作废失效,后续股权激励计划须重新经公司董事会审议通过后的 12 个月内实施。
(3) 等待期
本计划的激励对象所获授的股票期权适用不同的等待期,自相应授予部分日起算,预留部分若在 2023 年授予,则预留部分的等待期分别为 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本计划获授的股票期权在等待期内不得转让,用于担保或偿还债务。
本计划预留授予的股票期权的等待期及各期行权时间和比例的安排如下表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
预留授予股票期权第一个行权期	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	30%
预留授予股票期权第二个行权期	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	30%
预留授予股票期权第三个行权期	自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权,公司将按本计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的股票期权。
8. 股票期权行权条件
(1) 公司层面业绩考核要求
本计划考核年度为 2023-2025 年三个会计年度,每个会计年度考核一次,首次授予的股票期权各年度业绩考核目标对应的公司层面行权比例安排情况如下表所示:

行权期	业绩考核目标	各行权期考核目标达成度(A)及公司层面可行权比例(B)
预留授予第一个行权期	以 2021 年为基数,2022 年营业收入增长率不低于 15%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 A<100%时,M=0;
预留授予第二个行权期	以 2021 年为基数,2023 年营业收入增长率不低于 38%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;
预留授予第三个行权期	2025 年营业收入不低于 40 亿。	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;

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已获得但尚未行权的股票期权均不得行权,由公司注销。
(2) 股权激励授予业务单元层面业绩考核
激励对象当年应考核的股票期权数量与其所属板块/子公司业务单元层面绩效考核挂钩,各板块/子公司业务单元层面绩效考核内容、方法、目标由公司决定。板块/子公司业务单元层面行权比例=激励计划(W)×(根据下表考核结果对应的板块/子公司业务单元年度业绩达成率(Y))进行确定:
个人年度业绩考核等级(X)

行权比例	业绩考核等级	行权比例
100%	100%	80%
80%	80%	60%
60%	60%	40%

若公司满足公司层面业绩考核要求,则激励对象个人当年实际可行权额=个人当批次计划行权额度×公司层面可行权比例(M)×板块/子公司业务单元层面可行权比例(W)×个人年度绩效等级对应的行权比例(X)
(四)限制性股票预留授予的具体情况
1. 预留授予日:2023 年 5 月 9 日
2. 预留授予数量:50 万股
3. 预留授予人数:8 人
4. 预留授予价格:2.94 元
5. 股票来源:公司向激励对象定向增发的本公司 A 股普通股
6. 预留授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总数的比例	占目前股本总额的比例
中高层管理人员核心技术骨干(共 8 人)		50.00	5.00%	0.04%
合计		50.00	5.00%	0.04%

注:①上述任一一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均未超过公司总股本的 1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的所有股票总数累计不超过公司总股本总额的 10%。
②本次激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

7. 激励计划的有效期、限售期和解除限售安排情况
(1) 限制性股票的有效期为首次授予限制性股票上市之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或注销之日止,最长不超过 60 个月。
(2) 本计划的激励对象所获授的限制性股票适用不同的限售期,自相应授予部分上市之日起算,预留部分若在 2023 年授予,则预留部分的限售期分别为 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本计划获授的限制性股票在限售期内不得转让,用于担保或偿还债务。
当期限限售条件未成就的,限制性股票不得解除限售或延迟至下期解除限售。限售期满后,公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜,未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。
(3) 本计划预留授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售比例
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	自首次授予限制性股票上市之日起 12 个月后的首个交易日至首次授予限制性股票上市之日起 24 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第二个解除限售期	自首次授予限制性股票上市之日起 24 个月后的首个交易日至首次授予限制性股票上市之日起 36 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第三个解除限售期	自首次授予限制性股票上市之日起 36 个月后的首个交易日至首次授予限制性股票上市之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票,公司将按本计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。
激励对象获授的限制性股票由资本公积金转增股本、股票股利、股票拆细而取得的股份同时限售,不得在二级市场出售或以其他方式转让,该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若届时限制性股票回购注销的,则因前述原因获得的股份同时回购注销。
8. 限制性股票解除限售条件
(1) 公司层面业绩考核要求
本计划考核年度为 2023-2025 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对应的公司层面可解除限售比例安排情况如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标	各行权期考核目标达成度(A)及公司层面可解除限售比例(B)
预留授予第一个解除限售期	以 2021 年为基数,2023 年营业收入增长率不低于 38%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 A<100%时,M=0;
预留授予第二个解除限售期	以 2021 年为基数,2024 年营业收入增长率不低于 72.8%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;
预留授予第三个解除限售期	2025 年营业收入不低于 40 亿。	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;

(2) 板块/子公司业务单元层面业绩考核
激励对象当年实际可解除限售限制性股票的数量与其所属板块/子公司业务单元层面业绩考核

板块/年度业绩达成率(Y)	Y≥80 分	70%≤Y<80 分	60%≤Y<70 分	Y<60 分
行权比例	100%	80%	60%	0

解除限售条件达成,则该板块/子公司业务单元内所属激励对象按照计划规定的比例解除限售。反之,若解除限售条件未达成,则该板块/子公司业务单元内所属激励对象对应当批次解除限售的限制性股票全部不得解除限售,由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。
(3) 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制定的《2022 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》及相关规定组织实施,并依照激励对象个人绩效的考核结果确定其实际可解除限售的额度。个人层面解除限售比例(Z)根据下表考核结果对应的个人年度绩效等级(X)进行确定:

个人年度绩效等级(X)	B 及以上	B-	C	D
对应解除限售比例(Z)	100%	80%	50%	0

若公司满足公司层面业绩考核要求,则激励对象个人当年实际可行权额=个人当批次计划行权额度×公司层面可行权比例(M)×板块/子公司业务单元层面可行权比例(W)×个人年度绩效等级对应的行权比例(X)
(四)限制性股票预留授予的具体情况
1. 预留授予日:2023 年 5 月 9 日
2. 预留授予数量:50 万股
3. 预留授予人数:8 人
4. 预留授予价格:2.94 元
5. 股票来源:公司向激励对象定向增发的本公司 A 股普通股
6. 预留授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示:
姓名 职务 获授的限制性股票数量(万股) 占授予限制性股票总数的比例 占目前股本总额的比例
中高层管理人员核心技术骨干(共 8 人) 50.00 5.00% 0.04%
合计 50.00 5.00% 0.04%
注:①上述任一一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均未超过公司总股本的 1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的所有股票总数累计不超过公司总股本总额的 10%。
②本次激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。
7. 激励计划的有效期、限售期和解除限售安排情况
(1) 限制性股票的有效期为首次授予限制性股票上市之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或注销之日止,最长不超过 60 个月。
(2) 本计划的激励对象所获授的限制性股票适用不同的限售期,自相应授予部分上市之日起算,预留部分若在 2023 年授予,则预留部分的限售期分别为 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本计划获授的限制性股票在限售期内不得转让,用于担保或偿还债务。
当期限限售条件未成就的,限制性股票不得解除限售或延迟至下期解除限售。限售期满后,公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜,未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。
(3) 本计划预留授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售比例
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	自首次授予限制性股票上市之日起 12 个月后的首个交易日至首次授予限制性股票上市之日起 24 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第二个解除限售期	自首次授予限制性股票上市之日起 24 个月后的首个交易日至首次授予限制性股票上市之日起 36 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第三个解除限售期	自首次授予限制性股票上市之日起 36 个月后的首个交易日至首次授予限制性股票上市之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权,公司将按本计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的股票期权。
(二)对限制性股票业绩考核目标的调整
第五章 股权激励计划具体内容
修订前:
(六)股票期权的授予、行权的条件
2. 股票期权的授予条件
(3) 公司业绩考核要求
本计划考核年度为 2022-2024 年三个会计年度,每个会计年度考核一次,首次授予的股票期权各年度业绩考核目标对应的公司层面行权比例安排情况如下表所示:

行权期	业绩考核目标	各行权期考核目标达成度(A)及公司层面可行权比例(B)
首次授予第一个行权期	以 2021 年为基数,2022 年营业收入增长率不低于 15%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 A<100%时,M=0;
首次授予第二个行权期	以 2021 年为基数,2023 年营业收入增长率不低于 38%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;
首次授予第三个行权期	以 2021 年为基数,2024 年营业收入增长率不低于 72.8%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;

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已获得但尚未行权的股票期权均不得行权,由公司注销。
(三)对限制性股票限售期和解除限售安排的调整
第五章 股权激励计划具体内容
修订前:
(六)股票期权的授予、行权的条件
2. 股票期权的授予条件
(3) 公司业绩考核要求
本计划考核年度为 2022-2025 年四个会计年度,每个会计年度考核一次,首次授予的股票期权各年度业绩考核目标对应的公司层面行权比例安排情况如下表所示:

行权期	业绩考核目标	各行权期考核目标达成度(A)及公司层面可行权比例(B)
首次授予第一个行权期	以 2021 年为基数,2022 年营业收入增长率不低于 15%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 A<100%时,M=0;
首次授予第二个行权期	以 2021 年为基数,2023 年营业收入增长率不低于 38%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;
首次授予第三个行权期	以 2021 年为基数,2024 年营业收入增长率不低于 72.8%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;

若预留的股票期权在 2022 年授予,则各年度业绩考核目标与首次授予一致;若预留的股票期权在 2023 年授予,则各年度业绩考核目标及对应的公司层面行权比例安排情况如下表所示:

行权期	业绩考核目标	各行权期考核目标达成度(A)及公司层面可行权比例(B)
首次授予第一个行权期	以 2021 年为基数,2023 年营业收入增长率不低于 38%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 A<100%时,M=0;
首次授予第二个行权期	以 2021 年为基数,2024 年营业收入增长率不低于 72.8%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;
首次授予第三个行权期	2025 年营业收入不低于 40 亿。	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;

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已获得但尚未行权的股票期权均不得行权,由公司注销。
(三)对限制性股票限售期和解除限售安排的调整
第五章 股权激励计划具体内容
修订前:
(六)股票期权的授予、行权的条件
2. 股票期权的授予条件
(3) 公司业绩考核要求
本计划考核年度为 2022-2025 年四个会计年度,每个会计年度考核一次,首次授予的股票期权各年度业绩考核目标对应的公司层面行权比例安排情况如下表所示:

行权期	业绩考核目标	各行权期考核目标达成度(A)及公司层面可行权比例(B)
首次授予第一个行权期	以 2021 年为基数,2023 年营业收入增长率不低于 38%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 A<100%时,M=0;
首次授予第二个行权期	以 2021 年为基数,2024 年营业收入增长率不低于 72.8%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;
首次授予第三个行权期	2025 年营业收入不低于 40 亿。	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;

若预留的股票期权在 2022 年授予,则各年度业绩考核目标与首次授予一致;若预留的股票期权在 2023 年授予,则各年度业绩考核目标及对应的公司层面行权比例安排情况如下表所示:

行权期	业绩考核目标	各行权期考核目标达成度(A)及公司层面可行权比例(B)
首次授予第一个行权期	以 2021 年为基数,2023 年营业收入增长率不低于 38%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 A<100%时,M=0;
首次授予第二个行权期	以 2021 年为基数,2024 年营业收入增长率不低于 72.8%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;
首次授予第三个行权期	2025 年营业收入不低于 40 亿。	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;

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已获得但尚未行权的股票期权均不得行权,由公司注销。
(三)对限制性股票限售期和解除限售安排的调整
第五章 股权激励计划具体内容
修订前:
(六)股票期权的授予、行权的条件
2. 股票期权的授予条件
(3) 公司业绩考核要求
本计划考核年度为 2022-2025 年四个会计年度,每个会计年度考核一次,首次授予的股票期权各年度业绩考核目标对应的公司层面行权比例安排情况如下表所示:

行权期	业绩考核目标	各行权期考核目标达成度(A)及公司层面可行权比例(B)
首次授予第一个行权期	以 2021 年为基数,2023 年营业收入增长率不低于 38%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 A<100%时,M=0;
首次授予第二个行权期	以 2021 年为基数,2024 年营业收入增长率不低于 72.8%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;
首次授予第三个行权期	2025 年营业收入不低于 40 亿。	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;

若预留的股票期权在 2022 年授予,则各年度业绩考核目标与首次授予一致;若预留的股票期权在 2023 年授予,则各年度业绩考核目标及对应的公司层面行权比例安排情况如下表所示:

行权期	业绩考核目标	各行权期考核目标达成度(A)及公司层面可行权比例(B)
首次授予第一个行权期	以 2021 年为基数,2023 年营业收入增长率不低于 38%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 A<100%时,M=0;
首次授予第二个行权期	以 2021 年为基数,2024 年营业收入增长率不低于 72.8%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;
首次授予第三个行权期	2025 年营业收入不低于 40 亿。	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;

若预留的股票期权在 2022 年授予,则各年度业绩考核目标与首次授予一致;若预留的股票期权在 2023 年授予,则各年度业绩考核目标及对应的公司层面行权比例安排情况如下表所示:

行权期	业绩考核目标	各行权期考核目标达成度(A)及公司层面可行权比例(B)
首次授予第一个行权期	以 2021 年为基数,2023 年营业收入增长率不低于 38%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 A<100%时,M=0;
首次授予第二个行权期	以 2021 年为基数,2024 年营业收入增长率不低于 72.8%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;
首次授予第三个行权期	2025 年营业收入不低于 40 亿。	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;

若预留的股票期权在 2022 年授予,则各年度业绩考核目标与首次授予一致;若预留的股票期权在 2023 年授予,则各年度业绩考核目标及对应的公司层面行权比例安排情况如下表所示:

行权期	业绩考核目标	各行权期考核目标达成度(A)及公司层面可行权比例(B)
首次授予第一个行权期	以 2021 年为基数,2023 年营业收入增长率不低于 38%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 A<100%时,M=0;
首次授予第二个行权期	以 2021 年为基数,2024 年营业收入增长率不低于 72.8%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;
首次授予第三个行权期	2025 年营业收入不低于 40 亿。	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;

若预留的股票期权在 2022 年授予,则各年度业绩考核目标与首次授予一致;若预留的股票期权在 2023 年授予,则各年度业绩考核目标及对应的公司层面行权比例安排情况如下表所示:

行权期	业绩考核目标	各行权期考核目标达成度(A)及公司层面可行权比例(B)
首次授予第一个行权期	以 2021 年为基数,2023 年营业收入增长率不低于 38%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 A<100%时,M=0;
首次授予第二个行权期	以 2021 年为基数,2024 年营业收入增长率不低于 72.8%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;
首次授予第三个行权期	2025 年营业收入不低于 40 亿。	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;

若预留的股票期权在 2022 年授予,则各年度业绩考核目标与首次授予一致;若预留的股票期权在 2023 年授予,则各年度业绩考核目标及对应的公司层面行权比例安排情况如下表所示:

行权期	业绩考核目标	各行权期考核目标达成度(A)及公司层面可行权比例(B)
首次授予第一个行权期	以 2021 年为基数,2023 年营业收入增长率不低于 38%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 A<100%时,M=0;
首次授予第二个行权期	以 2021 年为基数,2024 年营业收入增长率不低于 72.8%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;
首次授予第三个行权期	2025 年营业收入不低于 40 亿。	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;

若预留的股票期权在 2022 年授予,则各年度业绩考核目标与首次授予一致;若预留的股票期权在 2023 年授予,则各年度业绩考核目标及对应的公司层面行权比例安排情况如下表所示:

行权期	业绩考核目标	各行权期考核目标达成度(A)及公司层面可行权比例(B)
首次授予第一个行权期	以 2021 年为基数,2023 年营业收入增长率不低于 38%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 A<100%时,M=0;
首次授予第二个行权期	以 2021 年为基数,2024 年营业收入增长率不低于 72.8%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;
首次授予第三个行权期	2025 年营业收入不低于 40 亿。	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;

若预留的股票期权在 2022 年授予,则各年度业绩考核目标与首次授予一致;若预留的股票期权在 2023 年授予,则各年度业绩考核目标及对应的公司层面行权比例安排情况如下表所示:

行权期	业绩考核目标	各行权期考核目标达成度(A)及公司层面可行权比例(B)
首次授予第一个行权期	以 2021 年为基数,2023 年营业收入增长率不低于 38%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 A<100%时,M=0;
首次授予第二个行权期	以 2021 年为基数,2024 年营业收入增长率不低于 72.8%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;
首次授予第三个行权期	2025 年营业收入不低于 40 亿。	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;

若预留的股票期权在 2022 年授予,则各年度业绩考核目标与首次授予一致;若预留的股票期权在 2023 年授予,则各年度业绩考核目标及对应的公司层面行权比例安排情况如下表所示:

行权期	业绩考核目标	各行权期考核目标达成度(A)及公司层面可行权比例(B)
首次授予第一个行权期	以 2021 年为基数,2023 年营业收入增长率不低于 38%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 A<100%时,M=0;
首次授予第二个行权期	以 2021 年为基数,2024 年营业收入增长率不低于 72.8%;	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;
首次授予第三个行权期	2025 年营业收入不低于 40 亿。	当 A≥100%时,M=100%; 当 80%≤A<100%时,M=50%; 当 A<80%时,M=0;

若预留的股票期权在 2022 年授予,则预留部分股票期权的行权期及各期行权时间安排与首次授予一致;若预留部分股票期权在 2023 年授予,则预留部分股票期权的行权期及各期行权时间和比例的安排如下表所示:

行权安排
