

# 北京莱伯泰科仪器股份有限公司

## 关于 2022 年限制性股票激励计划首次及预留授予部分 第一个归属期归属条件成就的公告

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：

- 本次拟归属股票数量 216,060 股，其中首次授予部分为 205,860 股，预留授予部分为 10,200 股。
- 归属股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

### 一、股权激励计划批准及实施情况

#### （一）本次股权激励计划的主要内容

##### 1、股权激励方式：第二类限制性股票。

2、授予数量：北京莱伯泰科仪器股份有限公司（以下简称“公司”）《2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“激励计划”）拟向激励对象授予 106.10 万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 6,723.64 万股的 1.58%。其中首次授予 85.10 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.27%，首次授予部分占本次授予权益总额的 80.21%；预留 21.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.31%，预留部分占本次授予权益总额的 19.79%。

##### 3、授予价格（调整后）：21.35 元/股。

##### 4、激励人数：首次授予 68 人，预留授予 4 人。

##### 5、归属期限及归属安排

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：

归属安排	归属时间	归属权益数量占首次授予权益总量的比例
------	------	--------------------

首次授予的限制性股票第一个归属期	自首次授予之日起 15 个月后的首个交易日至首次授予之日起 27 个月内的最后一个交易日止	30%
首次授予的限制性股票第二个归属期	自首次授予之日起 27 个月后的首个交易日至首次授予之日起 39 个月内的最后一个交易日止	35%
首次授予的限制性股票第三个归属期	自首次授予之日起 39 个月后的首个交易日至首次授予之日起 51 个月内的最后一个交易日止	35%

本激励计划预留授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占预留授予权益总量的比例
预留授予的限制性股票第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	30%
预留授予的限制性股票第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	35%
预留授予的限制性股票第三个归属期	自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	35%

## 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

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

### (2) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，以公司各年度营业收入或净利润进行考核，每个会计年度考核一次。具体考核目标如下：

归属期	对应考核年度	以 2022 年业绩为基数，营业收入或净利润增长率 (A)	
		目标值 (A <sub>m</sub> )	触发值 (A <sub>n</sub> )
第一个归属期	2023	2023 年营业收入或净利润增长率不低于 15.00%	2023 年营业收入或净利润增长率不低于 12.00%
第二个归属期	2024	2024 年营业收入或净利润增长率不低于 30.00%	2024 年营业收入或净利润增长率不低于 24.00%
第三个归属期	2025	2025 年营业收入或净利润增长率不低于 45.00%	2025 年营业收入或净利润增长率不低于 36.00%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
营业收入或净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m\%$
	$A < A_n$	$X=0$

注：1、上述“营业收入”或“净利润”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准，其中，“净利润”为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除股份支付费用的影响。

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

预留部分业绩考核与首次授予部分一致。

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。若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

### (3) 满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 S、A、B、C、D 五个档次，届时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的股份数量：

评价结果	S	A	B	C	D
归属比例	100%		80%	0	

如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例×公司层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的权益按作废失效处理，不可递延至以后年度。

### (二) 限制性股票激励计划已履行的相关审批程序

1、2022 年 12 月 27 日，公司召开第四届董事会第四次会议，审议通过了《关于公司<2022 年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》《关于公司<2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请公司股东大会授权董事会办理 2022 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。公司独立董事就本激励计划相关议案发表了独立意见。

同日，公司召开第四届监事会第四次会议，审议通过了《关于公司<2022 年

限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于公司<2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》以及《关于核实公司 2022 年限制性股票激励计划激励对象名单的议案》，公司监事会对本激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

2、2022 年 12 月 28 日，公司于上海证券交易所网站（[www.sse.com.cn](http://www.sse.com.cn)）披露了《北京莱伯泰科仪器股份有限公司关于召开 2023 年第一次临时股东大会的通知》（公告编号：2022-053），对 2022 年限制性股票激励计划相关议案进行审议。同日，披露了《北京莱伯泰科仪器股份有限公司关于独立董事公开征集委托投票权的公告》（公告编号：2022-051），根据公司其他独立董事的委托，独立董事孔晓燕女士作为征集人就 2023 年第一次临时股东大会审议的公司 2022 年限制性股票激励计划相关议案向公司全体股东征集投票权。

3、2022 年 12 月 28 日至 2023 年 1 月 6 日，公司对本激励计划首次授予的激励对象名单在公司内部进行了公示。在公示期内，公司监事会未收到与本激励计划激励对象有关的任何异议。2023 年 1 月 7 日，公司于上海证券交易所网站（[www.sse.com.cn](http://www.sse.com.cn)）披露了《北京莱伯泰科仪器股份有限公司监事会关于公司 2022 年限制性股票激励计划激励对象名单的审核意见及公示情况说明》（公告编号：2023-001）。

4、2023 年 1 月 12 日，公司召开 2023 年第一次临时股东大会，审议并通过了《关于公司<2022 年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于公司<2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》以及《关于提请公司股东大会授权董事会办理 2022 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》，并于 2023 年 1 月 13 日在上海证券交易所网站（[www.sse.com.cn](http://www.sse.com.cn)）披露了《北京莱伯泰科仪器股份有限公司关于 2022 年限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》（公告编号：2023-003）。

5、2023 年 1 月 12 日，公司召开第四届董事会第五次会议与第四届监事会第五次会议，审议通过了《关于向 2022 年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司独立董事对该事项发表了独立意见，认为授予条件已经成就，激励对象主体资格合法有效，确定的授予日符合相关规定。监事会对授予日的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

6、2023 年 10 月 27 日，公司召开第四届董事会第九次会议与第四届监事会

第九次会议，审议通过了《关于调整 2022 年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于向 2022 年限制性股票激励计划激励对象授予预留限制性股票的议案》。公司独立董事对该事项发表了独立意见，认为授予条件已经成就，激励对象主体资格合法有效，确定的预留授予日符合相关规定。监事会对预留授予日的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

7、2024 年 10 月 28 日，公司召开第四届董事会第十五次会议与第四届监事会第十四次会议，审议通过了《关于调整 2022 年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于 2022 年限制性股票激励计划首次及预留授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》。公司监事会对归属名单进行了审核并出具了核查意见。

（三）限制性股票授予情况：

授予批次	授予日期	授予价格（调整后）	授予数量	授予人数	授予后限制性股票 剩余数量
首次授予	2023 年 1 月 12 日	21.35 元/股	85.10 万股	68 人	21.00 万股
预留授予	2023 年 10 月 27 日	21.35 元/股	5.00 万股	4 人	16.00 万股

注：上表预留授予后剩余 16.00 万股限制性股票份额作废失效。

（四）限制性股票各期归属情况

截至本公告出具日，公司 2022 年限制性股票激励计划尚未归属。

## 二、股权激励计划第一个归属期归属条件的说明

（一）董事会就限制性股票归属条件成就的审议情况

2024 年 10 月 28 日，公司召开第四届董事会第十五次会议审议通过《关于 2022 年限制性股票激励计划首次及预留授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。根据公司 2023 年第一次临时股东大会对董事会的授权，公司董事会认为 2022 年限制性股票激励计划首次及预留授予部分第一个归属期归属条件成就。

（二）本激励计划第一个归属期归属期限说明

根据公司《2022 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，首次授予部分限制性股票第一个归属期为自首次授予之日起 15 个月后的首个交易日至首次授予之日起 27 个月内的最后一个交易日止。首次授予日为 2023 年 1 月 12 日，因此，本激励计划中的首次授予限制性股票于 2024 年 4 月 12 日进入第一个归属期。

根据公司《2022 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，预留授予部分限

限制性股票第一个归属期为自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止。预留授予日为 2023 年 10 月 27 日，因此，本激励计划中的预留授予限制性股票于 2024 年 10 月 28 日进入第一个归属期。

### （三）第一个归属期归属条件成就的情况

根据公司 2023 年第一次临时股东大会的授权，按照公司激励计划的相关规定，公司董事会认为 2022 年限制性股票激励计划首次及预留授予部分限制性股票第一个归属期归属条件已成就，具体情况说明如下：

归属条件		达成情况
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。		公司未发生前述情形，符合归属条件。
2、激励对象未发生以下任一情形： （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）证监会认定的其他情形。		激励对象未发生前述情形，符合归属条件。
3、激励对象满足各归属期任职期限要求 激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。		激励对象符合归属任职期限要求。
4、满足公司层面业绩考核要求 本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，以公司各年度营业收入或净利润进行考核，每个会计年度考核一次。具体考核目标如下：		根据信永中和会计师事务所（特殊普通合伙）出具的公司 2023 年度审计报告，公司营业收入为 415,994,955.73 元，以 2022 年业绩为基数，2023 年营业收入增长率为 17.18%，高于本激励计划第一个归属期业绩考核
归属期	考核年度	

第一个归属期	2023	2023年营业收入或净利润增长率不低于15.00%	2023年营业收入或净利润增长率不低于12.00%	目标值15.00%，业绩指标符合归属条件要求。														
第二个归属期	2024	2024年营业收入或净利润增长率不低于30.00%	2024年营业收入或净利润增长率不低于24.00%															
第三个归属期	2025	2025年营业收入或净利润增长率不低于45.00%	2025年营业收入或净利润增长率不低于36.00%															
<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width:25%;">考核指标</th> <th style="width:25%;">业绩完成度</th> <th style="width:25%;">公司层面归属比例(X)</th> <th style="width:25%;"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align:center;">营业收入或净利润增长率(A)</td> <td style="text-align:center;"><math>A \geq A_m</math></td> <td style="text-align:center;"><math>X=100\%</math></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align:center;"><math>A_n \leq A &lt; A_m</math></td> <td style="text-align:center;"><math>X=A/A_m\%</math></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align:center;"><math>A &lt; A_n</math></td> <td style="text-align:center;"><math>X=0</math></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>注：1、上述“营业收入”或“净利润”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准，其中，“净利润”为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除股份支付费用的影响。</p> <p>2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。</p> <p>预留部分业绩考核与首次授予部分一致。</p>					考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例(X)		营业收入或净利润增长率(A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$		$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m\%$		$A < A_n$	$X=0$	
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例(X)																
营业收入或净利润增长率(A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$																
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m\%$																
	$A < A_n$	$X=0$																
<p>5、满足激励对象个人层面绩效考核要求</p> <p>激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为S、A、B、C、D五个档次，届时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的股份数量：</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; text-align:center;"> <thead> <tr> <th style="width:15%;">评价结果</th> <th style="width:15%;">S</th> <th style="width:15%;">A</th> <th style="width:15%;">B</th> <th style="width:15%;">C</th> <th style="width:15%;">D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>归属比例</td> <td>100%</td> <td>80%</td> <td>0</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例×公司层面归属比例。</p> <p>激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的权益按作废失效处理，不可递延至以后年度。</p>				评价结果	S	A	B	C	D	归属比例	100%	80%	0			<p>首次授予的68名激励对象中，5名激励对象因个人原因已离职，已不符合激励资格；其余激励对象中45名激励对象个人绩效考核结果为S或A，对应第一个归属期个人层面归属比例为100%；12名激励对象个人绩效考核结果为B，对应第一个归属期个人层面归属比例为80%；1名激励对象个人绩效考核结果为C，5名激励对象个人绩效考核结果为D，对应第一个归属期个人层面归属比例为0。</p> <p>预留授予的4名激励对象中，1名激励对象因个人原因已离职，已不符合激</p>		
评价结果	S	A	B	C	D													
归属比例	100%	80%	0															

	<p>励资格；其余激励对象中 3 名激励对象个人绩效考核结果为 S 或 A，对应第一个归属期个人层面归属比例为 100%。</p>
--	---

根据《上市公司股权激励管理办法》、本激励计划有关规定及 2023 年第一次临时股东大会的授权，董事会认为本激励计划首次及预留授予部分第一个归属期规定的归属条件已经成就，同意公司为符合条件的 57 名首次授予激励对象办理归属相关事宜，本次可归属数量为 205,860 股；为符合条件的 3 名预留授予激励对象办理归属相关事宜，本次可归属数量为 10,200 股。

鉴于本激励计划首次授予的 68 名激励对象中，5 名激励对象因个人原因已离职，已不符合激励资格，其已授予尚未归属的合计 50,400 股限制性股票不得归属并按作废处理；12 名激励对象个人绩效考核结果为 B，1 名激励对象个人绩效考核结果为 C，5 名激励对象个人绩效考核结果为 D，前述 18 名激励对象对应第一个归属期已授予但不得归属的合计 34,320 股限制性股票按作废处理。

鉴于本激励计划预留授予的 4 名激励对象中，1 名激励对象因个人原因已离职，已不符合激励资格，其已授予尚未归属的合计 16,000 股限制性股票不得归属并按作废处理。

综上，公司将作废处理合计 23 名首次授予激励对象已授予尚未归属的合计 84,720 股限制性股票；将作废处理 1 名预留授予激励对象已授予尚未归属的合计 16,000 股限制性股票。

#### （四）监事会意见

监事会认为：根据《上市公司股权激励管理办法》、公司《2022 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，公司 2022 年限制性股票激励计划首次及预留授予部分第一个归属期归属条件已经成就。因此，监事会同意公司依据 2023 年第一次临时股东大会的授权并按照公司《2022 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定为符合条件的 57 名首次授予激励对象办理归属相关事宜，本次可归属数量为 205,860 股；为符合条件的 3 名预留授予激励对象办理归属相关事宜，本次可归属数量为 10,200 股。

### 三、股权激励计划第一个归属期归属情况



### （一）首次授予部分第一个归属期归属情况

- 1、首次授予日：2023年1月12日；
- 2、归属人数：57人；
- 3、归属数量：205,860股；
- 4、归属价格：21.35元/股（调整后）；
- 5、股票来源：公司向激励对象定向发行的本公司A股普通股股票；
- 6、首次授予部分第一个归属期的可归属具体情况如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(股)	本次归属限制性股票数量(股)	本次归属数量占获授限制性股票数量的比例
<b>一、董事、高级管理人员、核心技术人员</b>						
1	刘艳	中国	董事	21,000	6,300	30.00%
<b>二、核心业务骨干人员（62人）</b>				779,600	199,560	25.60%
合计				800,600	205,860	25.71%

注：1、刘艳女士于2024年1月26日经公司2024年第一次临时股东大会决议补选为董事，其所持股份为担任董事前被确认授予的股权激励限制性股票；

2、本激励计划首次授予的68名激励对象中，5名激励对象因个人原因已离职，已不符合激励资格；其余63名激励对象中1名激励对象个人绩效考核结果为C，5名激励对象个人绩效考核结果为D，对应第一个归属期个人层面归属比例为0，首次授予部分第一个归属期实际可归属人数为57人；

3、上述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均未超过本激励计划提交股东大会时公司总股本的1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的20%；

4、本计划激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女及外籍员工。

5、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

### （二）预留授予部分第一个归属期归属情况

- 1、预留授予日：2023年10月27日；
- 2、归属人数：3人；
- 3、归属数量：10,200股；
- 4、归属价格：21.35元/股（调整后）；
- 5、股票来源：公司向激励对象定向发行的本公司A股普通股股票；
- 6、预留授予部分第一个归属期的可归属具体情况如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(股)	本次归属限制性股票数量(股)	本次归属数量占获授限制性股票数量的比例
<b>一、董事、高级管理人员、核心技术人员</b>						
1	-	-	-	-	-	-
<b>二、核心业务骨干人员(3人)</b>				34,000	10,200	30.00%
合计				34,000	10,200	30.00%

注：1、上述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均未超过本激励计划提交股东大会时公司总股本的 1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的 20%；

2、本计划激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女及外籍员工。

3、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

#### 四、监事会对激励对象名单的核实情况

监事会对公司 2022 年限制性股票激励计划首次及预留授予部分第一个归属期的归属名单进行了审核，并发表核查意见如下：

经核查，除 5 名首次授予激励对象及 1 名预留授予激励对象因离职不符合归属条件外，本次拟归属的其余首次及预留授予激励对象的绩效考核结果合规、真实，不存在虚假、故意隐瞒等相关情况，符合《公司法》《证券法》等法律法规和规范性文件以及《北京莱伯泰科仪器股份有限公司章程》规定的任职资格，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》等法律法规和规范性文件规定的激励对象条件，符合公司《2022 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，激励对象获授限制性股票的归属条件已成就。

综上所述，监事会同意为符合条件的 57 名首次授予激励对象办理归属相关事宜，本次可归属数量为 205,860 股；为符合条件的 3 名预留授予激励对象办理归属相关事宜，本次可归属数量为 10,200 股。上述事项均符合相关法律法规及规范性文件所规定的条件，不存在损害公司及股东利益的情形。

#### 五、归属日及买卖公司股票情况的说明

公司将统一办理激励对象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，参与本次激励计划的董事在本公告日前 6 个月不存在买卖公司股票的行为。

## 六、限制性股票费用的核算说明

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，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照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。

公司在授予日授予限制性股票后，已在对应的等待期根据会计准则对本次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、法律意见书结论性意见

北京市竞天公诚律师事务所律师认为：公司本次激励计划首次及预留授予部分的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成就，相关归属安排符合《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》及公司《2022 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定。

## 八、独立财务顾问意见

上海荣正企业咨询服务(集团)股份有限公司认为：截至本报告出具日，北京莱伯泰科仪器股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划首次及预留授予部分第一个归属期的归属条件已经成就，且已经取得必要的批准和授权，符合《上市公司股权激励管理办法》等法律法规、规范性文件及公司《2022 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定。

## 九、上网公告文件

1、北京莱伯泰科仪器股份有限公司监事会关于 2022 年限制性股票激励计划首次及预留授予部分第一个归属期归属名单的核查意见；

2、北京市竞天公诚律师事务所关于北京莱伯泰科仪器股份有限公司 2022 年

限制性股票激励计划授予价格调整、首次及预留授予部分第一个归属期归属条件成就及部分限制性股票作废相关事项的法律意见书；

3、上海荣正企业咨询服务(集团)股份有限公司关于北京莱伯泰科仪器股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划首次及预留授予部分第一个归属期归属条件成就相关事项之独立财务顾问报告。

特此公告。

北京莱伯泰科仪器股份有限公司董事会

2024 年 10 月 29 日