

证券简称:华依科技 证券代码:688071

上海华依科技集团股份有限公司2025年员工持股计划(草案)摘要

二〇二五年二月

本公司董事及董事会全体成员保证本员工持股计划不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏,并对其真实性、准确性、完整性依法承担法律责任。

风险提示:

一、本员工持股计划须经公司股东大会批准后方可实施,后续能否获得公司股东大会批准尚存在不确定性。二、有关员工持股计划的资金来源、出资比例、实施方案等方面均存在方案,本员工持股计划能否最终完成实施,存在不确定性。

三、员工遵循依法合规、自愿参与、风险自担原则参与本员工持股计划。若员工认购金额较大时,本员工持股计划存在因不成立或不成立后面临诉讼风险的风险。

四、公司将严格按照规定披露相关信息情况,敬请广大投资者谨慎决策,注意投资风险。

特别提示:

本部分内容中的词语简称与“释义”部分保持一致。

一、《上海华依科技集团股份有限公司2025年员工持股计划(草案)》系公司依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《上海华依科技集团股份有限公司章程》等规定制定。

二、本员工持股计划遵循公司自主决定、员工自愿参加的原则,不存在摊派、强行分配等强制员工参加本员工持股计划的情形。

三、本员工持股计划的参加对象包括公司董事(不含独立董事)、监事、高级管理人员、公司重要业务及技术人员。本员工持股计划初始设立时持有人总人数不超过14人,不包含公司董事、监事、高级管理人员,具体参加人数根据员工实际缴款情况确定。

四、本员工持股计划股票来源为公司回购专用账户回购的华依科技A股普通股股票。本员工持股计划存续期内,公司全部有效的员工持股计划所持有的标的股票总数累计不超过公司股本总额的10%,单个持有人所持有的员工持股计划份额所对应的标的股票总数累计不超过公司股本总额的1%。前述标的股票总数不包括持有在公司首次公开发行股票上市前获得的股份、通过二级市场自行购买或通过股权激励计划所获得的股份。

五、本员工持股计划购买公司股票回购专用账户内标的股票的价格为19.52元/股。

六、本员工持股计划设立后采用自行管理模式。本员工持股计划的内部管理机构为持有人会议。持有人会议设管理委员会,授权管理委员会作为员工持股计划的日常管理机构,代表员工持股计划持有人行使股东权利,切实维护员工持股计划持有人的合法权益。

七、本员工持股计划的存续期为38个月,自公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起计算。本员工持股计划所持有的股票分期解锁,解锁分为两部分:自公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起满12个月24月,每期解锁的标的股票比例分别50%、50%。各年度具体解锁比例和数量根据业绩考核指标和持有人考核结果最终确定。

八、公司实施本员工持股计划前,通过职工代表大会征求员工意见;董事会审议通过本员工持股计划后,公司将发布员工持股计划公告,审议本员工持股计划。监事会就被本员工持股计划发表明确意见。本员工持股计划必须经公司股东大会审议通过后方可实施。

九、公司实施本员工持股计划的财务、会计处理及其税收等事项,有关财务制度、会计准则、税务制度规定执行。

十、本员工持股计划实施后,不会导致公司股权结构不符合上市条件要求。

释义

华依科技、本公司	指	上海华依科技集团股份有限公司(含子公司、控股子公司)
本员工持股计划、本计划	指	上海华依科技集团股份有限公司2025年员工持股计划
本计划草案、员工持股计划草案、本员工持股计划草案	指	《上海华依科技集团股份有限公司2025年员工持股计划(草案)》
持有人、参加对象	指	出资购买本员工持股计划的自然人
持有人会议	指	员工持股计划持有人会议
管理委员会	指	员工持股计划管理委员会
标的股票	指	指华依科技通过符合法律法规及上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定,结合实际情况确定的
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
上海证券交易所	指	上海证券交易所
科创板	指	上海证券交易所科创板
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《指导意见》	指	《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》
《自律监管指引第1号》	指	《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号——规范运作》
《公司章程》	指	《上海华依科技集团股份有限公司章程》

注:本计划草案中若出现合计数与各数加之和尾数不符的情况,均四舍五入取整,下同。

一、员工持股计划的目的

公司根据《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引第1号》等有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定,制定了本计划草案,目的在于完善员工、股东的利益共享和风险共担机制,提高员工的凝聚力和公司竞争力,调动员工的积极性和创造性,促进公司长期、持续、健康发展。

二、员工持股计划的基本原则

(一)依法合规原则

本员工持股计划严格按照法律法规、行政法律法规程序制定,真实、准确、完整,并及时地实施信息披露。本员工持股计划不涉及任何内幕交易、操纵证券市场等违法违规行为。

(二)自愿参与原则

本员工持股计划遵循公司自主决定、员工自愿参加,公司不得摊派、强行分配等方式强制员工参加本员工持股计划。

(三)风险自担原则

本员工持股计划参与人盈亏自负,风险自担,与其他投资者权益平等。

三、员工持股计划的参加对象、确定标准及持有人情况

(一)员工持股计划参加对象及确定标准

本员工持股计划参加对象系符合《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引第1号》和中国证监会、上海证券交易所相关法律法规、法规、规范性文件及《公司章程》的规定,并结合实际情况确定的。

本员工持股计划的参加对象应符合以下标准之一:

1、公司董事(不含独立董事、下同)、监事、高级管理人员;

2、公司重要业务及技术人员。

除本员工持股计划另有约定外,所有参加对象必须在参与本员工持股计划时及本员工持股计划的存续期内与公司签署劳动/劳务聘用合同。

(二)员工持股计划的持有人情况

本员工持股计划初始设立时持有人总人数不超过14人,不包含公司董事、监事、高级管理人员。本员工持股计划存续期内,公司全部有效的员工持股计划所持有的标的股票总数累计不超过公司股本总额的10%,单个持有人所持有的员工持股计划份额所对应的标的股票总数累计不超过公司股本总额的1%。前述标的股票总数不包括持有在公司首次公开发行股票上市前获得的股份、通过二级市场自行购买或通过股权激励计划所获得的股份。

本员工持股计划初始设立时,参加对象及持有人的具体情况如下:

姓名	拟持有份额(占拟发行总份额)	拟持有份额(占拟发行总份额)占本员工持股计划总份额(%)	占比合计(%)
公司董事(不含独立董事、下同)14人	599.055136	30.6893	100%

注:1、本员工持股计划的最终参加人数、名单以及持有人具体持有份额根据员工实际认购情况确定。

注:2、公司全部有效的员工持股计划所持有的标的股票总数累计不超过公司股本总额的10%,单个持有人持有的员工持股计划份额所对应的标的股票总数累计不超过公司股本总额的1%。在本员工持股计划存续期内,公司全部有效的员工持股计划所持有的标的股票总数累计不超过公司股本总额的10%,单个持有人持有的员工持股计划份额所对应的标的股票总数累计不超过公司股本总额的1%。前述标的股票总数不包括持有在公司首次公开发行股票上市前获得的股份、通过二级市场自行购买或通过股权激励计划所获得的股份。

(三)参加对象的基本实

公司聘请的律师事务所对参加对象的资格等情况是否符合《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引第1号》等相关法律法规、《公司章程》及本计划、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定出具法律意见书。

四、员工持股计划的股票来源、资金来源、购买价格和规模

(一)员工持股计划的股票来源

本员工持股计划涉及的标的股票规模30.6893万股,约占本员工持股计划草案公布时公司股本总额8,478.9724万股的0.36%。具体股票数量以员工实际出资缴款情况确定,公司将根据要求及时履行信息披露义务。

本员工持股计划实施后,公司全部有效的员工持股计划所持有的标的股票总数累计未超过公司股本总额的10%,单个持有人所持有的员工持股计划份额所对应的标的股票总数累计未超过公司股本总额的1%。前述标的股票总数不包括持有在公司首次公开发行股票上市前获得的股份、通过二级市场自行购买或通过股权激励计划所获得的股份。

(二)员工持股计划的股票来源

本员工持股计划股票来源为公司回购专用账户的华依科技A股普通股股票。公司回购用于回购股份的情况如下:

公司于2023年10月30日召开第四届董事会第十次会议,审议通过了《关于回购公司股份的议案》,公司拟使用自有资金总额不超过人民币1,000万元(含)人民币1,000万元(含),以集中竞价交易方式回购公司股份,回购股份在未来36个月内全部用于股权激励或员工持股计划,回购价格不超过人民币40元/股(含),回购资金总额不超过人民币1,000万元(含),不超过人民币2,000万元(含),具体回购金额以实际回购股份数量为准。本次回购公司股份实施期限为自董事会审议通过本次回购股份方案之日起12个月。

公司于2024年10月31日发布《上海华依科技集团股份有限公司关于回购实施结果暨股份变动的公告》,截至2024年10月29日,公司本次股份回购期限届满,公司通过上海证券交易所交易系统以集中竞价交易方式累计回购公司股份306,893股,占公司总股本84,789,724股的比例为0.36%,回购成本的最高价为49.08元,最低价为23.38元,回购均价为34.54元,支付的资金总额为人民币10,599,050.26元(不含印花、交易佣金等交易费用)。

(三)员工持股计划的资金来源

本员工持股计划参与对象认购员工持股计划份额的股票资金来源为员工自有资金和法律法规、行政法规允许的其他方式。

(四)员工持股计划的购买价格

1、购买价格

本员工持股计划购买公司股票回购专用账户内标的股票的价格为19.52元/股。

2、购买价格的确定方法

本员工持股计划购买公司股票回购专用账户内标的股票的价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格孰高者:

(1)本员工持股计划草案公布前1个交易日的公司股票交易均价的50%,为19.51元/股;

(2)本员工持股计划草案公布前20个交易日的公司股票交易均价的50%,为17.83元/股;

(3)本员工持股计划草案公布前60个交易日的公司股票交易均价的50%,为15.86元/股;

(4)本员工持股计划草案公布前120个交易日的公司股票交易均价的50%,为14.12元/股。

3、购买价格的调整方法

在本员工持股计划草案公告日至本员工持股计划购买的股票过户至本员工持股计划名下,若公司发生资本公积转股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事宜,公司董事会可以对购买价格进行相应的调整。具体调整方法如下:

$P=P_0/(1+i)$

其中: P_0 为调整前的购买价格; i 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率; P 为调整后的购买价格。

(2)配股

$P=P_0/(P_1+P_2n)+P_1/(1+n)$

其中: P_0 为调整前的购买价格; P_1 为股权登记日当日收盘价; P_2 为配股价格; n 为配股的比例(即配股的数量与配股前股份数占总股数的比例); P 为调整后的购买价格。

(3)缩股

$P=P_0/n$

其中: P_0 为调整前的购买价格; n 为缩股比例; P 为调整后的购买价格。

$P=P_0 \times V$

其中: P_0 为调整前的购买价格; V 为每股的派息额; P 为调整后的购买价格。经派息调整后, P 仍须大于1。

(5)增发

公司发生增发新股的情况下,购买价格不做调整。

五、员工持股计划的存续期限、持股期限、解锁安排

(一)员工持股计划的存续期限

本员工持股计划的存续期为38个月,自公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起计算。存续期限届满且未展期的,本员工持股计划自行终止。

二、本员工持股计划的存续期限届满后,经出席持有人会议的持有人所持2/3以上份额同意后,本员工持股计划的存续期可延长。

三、公司应当在员工本员工持股计划存续期限届满前六个月披露提示性公告,说明员工持股计划所持有的标的股票数量。

四、本员工持股计划将严格遵守市场交易规则,遵守中国证监会、上交所关于股票买卖相关规定,在下列期间不得买卖公司股票:

(1)公司年度报告、半年度报告公告前十五日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,自原预约公告日前十五日起算,至公告前一日;

(2)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内;

(3)自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日起或者在决策过程中,至依法披露之日止;

(4)中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

若相关法律法规、行政法规、部门规章、规范性文件等发生变更,员工持股计划的交易限制自动适用变更后的相关规定。

(二)员工持股计划所持有的股票的特定期限

本员工持股计划所持有的股票的特定期限不低于12个月,自公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下时起计算。

(三)员工持股计划的锁定期及解锁安排

1、员工持股计划的锁定期

本员工持股计划所持有的股票,自公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起12个月满足本员工持股计划约定的解锁条件后,开始分期解锁,具体安排如下:

期间	解锁比例	解锁比例
第一期解锁	自公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起满12个月	50%
第二期解锁	自公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起满24个月	50%

本员工持股计划到期解锁时,公司发生送股、资本公积金转增股本等情形所衍生取得的股票将一并锁定,该等股票亦应遵守本员工持股计划锁定期限的要求及股份锁定安排。

2、公司层面业绩考核

本员工持股计划按照2025年至2026年两个会计年度作为业绩考核年度,具体公司层面业绩考核指标如下:

期间	对应业绩指标	业绩考核目标	解锁比例(Bn)
第一个解锁期	2025	公司高精密锂电产品,取得当年生产型定点产品,工程样机至少可出5个	以2024年公司高精密锂电产品出货量数为基数,工程样机出货量不低于50%
第二个解锁期	2026	公司高精密锂电产品,取得当年生产型定点产品,工程样机至少可出8个	以2024年公司高精密锂电产品出货量数为基数,2026年高精密锂电产品出货量增长不低于125%

按照以上业绩考核目标,各解锁期公司层面业绩考核比例与相应解锁期业绩考核指标的实际完成情况相挂钩,公司层面业绩考核的确定方法如下:

对应考核年度业绩完成情况	业绩考核比例	解锁对应系数
完成(A)	A≥Am	X=100%
未完成(B)	A<Am	X=0%
未完成(C)	B≤Bm	X=0%

注:上述“公司高精密锂电产品出货量数”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的社会会计师事务所审计并报表数据数为计算依据。

若某一解锁对应的公司层面业绩考核指标未达成或未完全达成,则相应的权益份额不得解锁并由管理委员会收回,收回价格为该权益份额所对应的股票的原值出资金额。

3、个人层面业绩考核

本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,每个会计年度考核一次,具体如下所示:

考核等级	考核权重	解锁比例	解锁比例	解锁比例	解锁比例
优秀	100%	良好	80%	合格	60%
不合格	0%	不合格	0%	不合格	0%

据此,持有人当年实际可解锁的权益份额(即个人当期员工持股计划的股票权益份额)占公司层面业绩考核比例×个人层面业绩考核比例。

持有个人层面业绩考核不能解锁的权益份额由管理委员会收回,收回价格为该权益份额所对应的股票的原值出资金额。

六、所有解锁员工持股计划期间应遵守的事项

管理委员会在公司不违反相关法律法规的前提下,根据董事会授权对所有根据本员工持股计划收回的相关权益份额进行处理,包括但不限于:

1、所有根据本员工持股计划收回的权益份额重新分配给符合条件的其他员工;

2、满足本员工持股计划回购的要项后,将回购的权益份额在二级市场出售;

3、满足本员工持股计划回购的要项后,提请公司董事会回购该权益份额所对应的标的股票;

4、其他法律法规所允许的安排。

七、存续期内公司发生增发新股的方式

本员工持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会会议是否参与融资及融资的决策方案,并提交持有人会议审议。

八、员工持股计划所持股份对股东权利的情况

本员工持股计划存续期内,持有人会议授权管理委员会全体持有人以员工持股计划行使本员工持股计划所持股份对应的股东权利,包括但不限于公司股东大会的出席、提案权、表决权以及参加公司现金分红、债券本息、送股、转增股份、配股和配债债券等权利。

九、员工持股计划的变更、终止及持有人权益的变更

(一)员工持股计划的变更

在本员工持股计划存续期内,管理委员会有权变更须经出席持有人会议的持有人所持2/3以上份额同意,并提交公司董事会审议后提交股东大会审议通过后方可实施。

(二)员工持股计划的终止

1、本员工持股计划存续期届满后如未展期则自行终止。

2、本员工持股计划存续期届满后,存续期内,本员工持股计划所持有的公司股票累计完毕或全部过户至持有人持有(每人承一人承券券)且员工持股计划项下资产(如有)已全部清算、分配完毕后,本员工持股计划可提前终止。

3、前述事项外,本员工持股计划若需提前终止的,须经出席持有人会议的持有人所持2/3以上份额同意,并提交公司董事会审议通过后方可实施。

(三)员工持股计划的提前终止

1、存续期内,发生法律、行政法规、部门规章另有规定,持有人所持有的员工持股计划份额或权益不得用于担保、质押、担保、偿还债务等类似权益处置;

2、存续期内,持有人所持有的员工持股计划份额或权益未经管理委员会同意不得转让,未经同意擅自转让的,该转让行为无效。

3、如员工持股计划无其他规定,或相关法律无明确规定,发生本员工持股计划中所规定的需由管理委员会处理的相关权益份额的情形后,管理委员会有权及时收回相关权益,并按照本员工持股计划相关规定对收回权益进行处理。若管理委员会在二级市场售出相应标的股票,该持有人所对应的股票的原值出资金额在存续期内,的收益归其所有。

4、存续期内,持有人所持有的本员工持股计划份额解锁办法如下:

(1)持有人职务变更

存续期内,持有人因岗位调动而发生职务变更,若职务变更后仍在公司内任职的,其持有的员工持股计划权益不作变更,管理委员会有权要求持有人按变更职务后的要求履行义务。

若离职后发生职务变更或其他组织调整导致持有人持有本员工持股计划的权益,由管理委员会取消该持有人参与本员工持股计划的资格,并将持有人届时持有的未解锁份额,收回价格为该份额所对应的股票的原值出资金额。

(2)持有人非自愿离职

发生以下情形的,自情况发生之日起,由管理委员会取消该持有人参与本员工持股计划的资格,并收回持有人届时持有的尚未分配权益份额(包括但不限于未解锁的权益份额以及已解锁但尚未分配的权益份额),收回价格为该份额所对应的股票的原值出资金额。

①持有人因违反有关法律、行政法规、部门规章及《公司章程》的规定,给公司造成重大经济损失;

②持有人因违反国家有关税法规定而承担刑事责任;

③持有人因违反公司规章制度、职业道德、劳动纪律、失职或渎职、泄露公司机密、违反反商业限制承诺等而给公司造成重大经济损失的;

④持有人被公司公开除名或开除;

⑤持有人被公司认定有其他非自愿离职情形。

(3)持有人退休

持有人因正常退休而离职或持有人退休返聘的,其所持员工持股计划份额不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

(4)持有人丧失劳动能力

持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

②持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

③持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

④持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

⑤持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

⑥持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

⑦持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

⑧持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

⑨持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

⑩持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

⑪持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

⑫持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

⑬持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

⑭持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

⑮持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

⑯持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

⑰持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

⑱持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

⑲持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

⑳持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

㉑持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

㉒持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

㉓持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

㉔持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

㉕持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

㉖持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

㉗持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

㉘持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

㉙持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

㉚持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

㉛持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

㉜持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

㉝持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

㉞持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。

㉟持有人因丧失劳动能力导致无法履行工作与公司终止劳动/劳务关系或聘用关系的,其持有的本员工持股计划权益不作变更,其个人层面业绩考核不再作为解锁条件。