证券简称：同兴达　　证券代码：002845

深圳同兴达科技股份有限公司 2025年员工持股计划（草案）摘要

二〇二五年九月

声 明

本公司及董事会全体成员保证本员工持股计划内容真实、准确和完整，并对公告中的虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏承担责任。

风险提示

一、深圳同兴达科技股份有限公司2025年员工持股计划须经公司股东会批准后方可实施，本员工持股计划能否获得公司股东会批准，存在不确定性。

二、本员工持股计划由公司自行管理，或委托具备资产管理资质的专业机构进行管理，具体实施方式根据实际情况确定。公司成立员工持股计划管理委员会，作为员工持股计划的日常管理机构，代表员工持股计划行使股东权利，公司采取了适当的风险防范和隔离措施切实维护员工持股计划持有人的合法权益。在持股计划存续期间，管理委员会可聘请相关专业机构为持股计划日常管理提供管理、咨询等服务。

三、有关本员工持股计划的具体的资金来源、出资金额、实施方案等属初步结果，能否完成实施，存在不确定性；

四、本员工持股计划实施所产生的相关成本或费用的摊销可能对公司相关年度净利润有所影响。本员工持股计划中有关公司业绩考核指标的描述不代表公司的业绩预测，亦不构成业绩承诺。

五、股票价格受公司经营业绩、宏观经济周期、国际/国内政治经济形势及投资者心理等多种复杂因素影响。因此，股票交易是有一定风险的投资活动，投资者对此应有充分准备。公司后续将根据规定披露相关进展情况，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、《深圳同兴达科技股份有限公司2025年员工持股计划（草案）》系深圳同兴达科技股份有限公司（以下简称“同兴达”或“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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定制定。

二、本员工持股计划遵循依法合规、自愿参与、风险自担的参加的原则，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、存续期内，本员工持股计划由公司自行管理，或委托具备资产管理资质的专业机构进行管理，具体实施方式根据实际情况确定。公司成立员工持股计划管理委员会，作为员工持股计划的管理方，代表员工持股计划持有人行使股东权利，公司采取了适当的风险防范和隔离措施切实维护员工持股计划持有人的合法权益。在持股计划存续期间，管理委员会可聘请相关专业机构为持股计划日常管理提供管理、咨询等服务。

四、本员工持股计划的参加对象为公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心骨干人员及资深员工。拟参加本员工持股计划的员工总人数为298人，其中董事（不含独立董事）、高级管理人员为4人，具体参加人数及各参加对象最终分配份额和比例以最终实际分配情况为准，且根据员工实际缴款情况确定。

五、本员工持股计划股票来源为公司回购专用账户已回购的公司股份，本员工持股计划将以非交易过户等法律法规允许的方式受让公司已回购的并存放在专用证券账户内的公司A股股份，合计不超过2,346.6480万股，占公司当前股本总额32,755.1705万股的7.16%。

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公司股票总数累计不超过本持股计划草案公告时公司股本总额的10%，单个员工所获持股计划份额权益对应的公司股票总数累计不超过本持股计划草案公告时公司股本总额的1%（不包括员工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的股份及通过股权激励获得的股份）。

六、本员工持股计划购买回购股票的受让价格为7.40元/股。

七、本员工持股计划的员工出资资金来源为员工合法薪酬、自筹资金以及法律、行政法规允许的其他方式取得的资金，不涉及杠杆资金。公司不存在向持有人提供财务资助或为其贷款提供担保的情况。

八、本员工持股计划的存续期为48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算，在履行本草案规定的程序后可以提前终止或展期。本持股计划所获标的股票分两期解锁，解锁时点分别为自公司公告最后一笔标的股票过户至本持股计划名下之日起满12个月、24个月，每期解锁的标的股票比例分别为50%、50%，各年度具体解锁比例和数量根据公司业绩完成情况和持有人个人考核结果综合计算确定。

九、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；公司董事会审议通过本员工持股计划后，公司将发出召开股东会通知，提请股东会审议本员工持股计划并授权董事会办理相关事宜，持股计划经公司股东会批准后方可实施。公司审议本员工持股计划的股东会将采取现场投票与网络投票相结合的方式。公司将通过深圳证券交易所交易系统和互联网投票系统向公司股东提供网络形式的投票平台，股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。

十、本员工持股计划与公司控股股东、实际控制人、董事、高级管理人员之间不存在一致行动关系。

十一、本员工持股计划实施后，将不会导致公司控制权发生变化，亦不会导致公司股权分布不符合上市条件要求。

第一章 释 义

在本计划中，除非文义另有所指，下列简称特指如下含义：

同兴达、本公司、公司	指	深圳同兴达科技股份有限公司
持股计划、员工持股计划、本计划	指	深圳同兴达科技股份有限公司2025年员工持股计划
《员工持股计划（草案）》、本计划草案	指	《深圳同兴达科技股份有限公司2025年员工持股计划（草案）》
持有人/持股员工	指	出资参加本员工持股计划的公司董事、高级管理人员、核心骨干人员及资深员工
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	指本持股计划持有的同兴达A股股票
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
深交所	指	深圳证券交易所
元、万元	指	人民币元、人民币万元
《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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所股票上市规则》
《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》
《监管指引第1号》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》
《公司章程》	指	《深圳同兴达科技股份有限公司章程》
锁定期	指	本计划持有股份不得转让的期间，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算
存续期	指	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起至本计划终止的期间
解锁期	指	本计划规定的解锁条件成就后，持有人持有的股份可以解锁的期间

注：①本计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

② 本计划中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 员工持股计划的目的和意义

公司依据《公司法》《证券法》《指导意见》《监管指引第1号》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定，制定了本员工持股计划草案。

公司设立员工持股计划的意义在于：

一、建立和完善劳动者与所有者的长效利益共建共享机制，有利于实现公司价值最大化、股东价值最大化，有利于实现价值创造、价值发现与价值分配的和谐统一；

二、有利于提升公司的吸引力和凝聚力，通过制度机制的牵引，聚合优秀人才加盟，提升公司核心竞争能力；

三、有利于进一步完善公司治理，促进公司持续、健康、高效发展。

第三章 员工持股计划的基本原则

一、依法合规原则

公司实施员工持股计划，严格按照法律、行政法规的规定履行程序，真实、准确、完整、及时地实施信息披露。任何人不得利用员工持股计划进行内幕交易、操纵证券市场等证券欺诈行为。

二、自愿参与原则

公司实施员工持股计划遵循公司自主决定，员工自愿参加的原则，公司不以摊派、强行分配等方式强制员工参加员工持股计划。

三、风险自担原则

员工持股计划持有人盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等。

第四章 员工持股计划参加对象的确定标准和范围

一、参加对象确定的法律依据

公司根据《公司法》《证券法》《指导意见》《监管指引第1号》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，并结合实际情况，确定了本员工持股计划的参加对象名单。所有参加对象均需在公司任职，并与公司具有劳动或聘用关系。

二、参加对象的确定标准

本员工持股计划的参加对象，为认同公司企业文化，符合岗位要求的能力标准，在本岗位业绩突出，为公司发展做出重大贡献，为经董事会认同的在公司任职的以下人员：

1、公司董事（不含独立董事）、高级管理人员；

2、核心骨干人员及资深员工。

以上符合条件的员工遵循依法合规、自愿参与、风险自担的原则参加本员工持股计划，不存在以摊派、强行分配等方式强制员工参加的情形。

所有参加对象均需在公司任职，并与公司签订劳动合同或聘用合同，且不存在相关法律法规或规范性文件规定不能成为持股计划持有人的情形。

三、本次员工持股计划的参加对象及分配比例

拟参加本员工持股计划的员工总人数为298人，其中董事（不含独立董事）、高级管理人员为4人，具体参加人数及各参加对象最终分配份额和比例以最终实际分配情况为准，且根据员工实际缴款情况确定。

本员工持股计划以“份”作为认购单位，每份份额为1元，员工必须认购整数倍份额。本员工持股计划持有人具体持有份额数以员工最后缴纳的实际出资为准。

参加本员工持股计划的公司董事（不含独立董事）、高级管理人员拟合计认购份额对应的股份数为217.9500万股，占本员工持股计划拟认购份额对应总股数的比例为9.29%；核心骨干人员及资深员工拟合计认购份额对应的股份数为2,128.6980万股，占员工持股计划拟认购份额对应总股数的比例为90.71%，具体如下：

序号	姓名	职务	认购份额对应股票数量（万股）	拟认购份额上限（万份）	占本员工持股计划总份额的比例
1	隆晓燕	董事、副总经理	145.0000	1,073.0000	6.18%
2	李玉元	董事、财务总监、副总经理	60.0000	444.0000	2.56%
3	李岑	董秘、副总经理	8.8000	65.1200	0.38%
4	娄勇	职工代表董事	4.1500	30.7100	0.18%
董事、高级管理人员小计			217.9500	1,612.8300	9.29%
核心骨干员工及资深员工（294人）			2,128.6980	15,752.3652	90.71%
合计（298人）			2,346.6480	17,365.1952	100.00%

注：1.员工持股计划持有人具体持有份额数以参加对象与公司签署的《员工持股计划份额认购协议书》所列示的份数为准。

2.上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

本次员工最终认购持股计划的份额以参加对象实际缴纳的出资为准，参加对象实际缴付出资后即成为本持股计划的持有人。参加对象应按照认购份额按期足额缴纳认购资金，员工持股计划的缴款时间以员工持股计划缴款通知为准。参加对象如未按期、足额缴纳认购资金的，则视为自动放弃相应的认购权利，其放弃认购份额可以由公司选择其他符合条件的员工参与认购，董事会薪酬与考核委员会或员工持股计划管理委员会可根据员工实际缴款情况对参加对象名单及其认购份额进行调整，参加对象的最终人数、名单以及认购员工持股计划的份额以员工实际缴款情况确定；董事会授权薪酬与考核委员会或管理委员会将该部分权益份额重新分配给符合条件的其他员工。

参加本持股计划的公司董事、高级管理人员合计持有份额占草案公告时本员工持股计划总份额的比例不超过30%。

四、员工持股计划持有人的核实

公司董事会薪酬与考核委员会对持有人名单予以核实，公司聘请的律师对持有人的资格等情况是否符合《公司法》《证券法》《指导意见》《监管指引第1号》等相关法律法规、《公司章程》以及《员工持股计划（草案）》出具法律意见。

第五章 员工持股计划资金来源、股票来源、规模和购买价格

一、员工持股计划的资金来源

本员工持股计划的员工出资资金来源为员工合法薪酬、自筹资金以及法律、行政法规允许的其他方式取得的资金，不涉及杠杆资金。公司不以任何方式向持有人提供垫资、担保、借贷等财务资助，亦不存在第三方为参与对象提供奖励、资助、补贴、兜底等安排的情形。

本员工持股计划拟筹集资金总额不超过人民币17,365.1952万元，以“份”作为认购单位，每份份额为1.00元，本员工持股计划的份数上限为17,365.1952万份。除特殊情况外，单个员工起始认购份数为1份（即认购金额为1.00元），单个员工必须认购1元的整数倍份额。参与员工应缴纳的资金总额对应的员工认购的股数上限为2,346.6480万股，按照本员工持股计划确定的每股受让价格7.40元计算得出。

本员工持股计划持有人的具体金额和股数根据实际出资缴款金额确定，员工持股计划的缴款时间以员工持股计划缴款通知为准。持有人认购资金未按期、足额缴纳的，则自动丧失相应的认购权利，其拟认购份额可以由其他符合条件的参加对象申报认购，董事会薪酬与考核委员会或员工持股计划管理委员会可根据员工实际缴款情况对参加对象名单及其认购份额进行调整。

二、员工持股计划涉及的标的股票来源

公司于2024年11月1日公司召开第四届董事会第十三次会议审议通过了《关于以集中竞价交易方式回购公司股份方案的议案》，拟使用自有或自筹资金以集中竞价方式回购部分公司已发行的人民币普通股（A股）股份，本次回购的股份将全部用于实施股权激励计划或员工持股计划。本次股份回购方案的实施期限为自公司董事会审议通过股份回购方案之日起不超过12个月，本次回购股份的价格不超过人民币21.52元/股（含），回购资金总额不低于人民币25,000万元（含本数），不超过人民币40,000万元（含本数）。

截至2025年6月27日，公司本次回购资金总额（327,173,263.43元）已超过回购方案中的回购资金总额下限，且未超过回购资金总额上限，本次股份回购方案已实施完毕。公司实际回购期间为2025年1月2日至2025年6月27日，公司通过股份回购专用证券账户以集中竞价方式累计回购公司股份23,466,480股，占公司现有总股本7.16%，最高成交价为15.08元/股，最低成交价为12.85元/股，成交总金额327,173,263.43元（不含交易费用），公司实际回购股份数量已达到股份回购方案最低限额且未超过最高限额，本次股份回购方案已实施完毕。本次回购实施符合相关法律法规的要求以及公司既定的回购方案。

本员工持股计划获得股东会批准后，将开设本员工持股计划专用账户，通过非交易过户等法律法规允许的方式受让公司已回购的并存放于公司回购专用证券账户中的公司A股股票。

三、员工持股计划涉及的标的股票规模

本员工持股计划涉及的标的股票来源为公司回购专用账户已回购的股份，本持股计划将以非交易过户等法律法规允许的方式取得并持有公司回购专用证券账户所持有的公司股份，合计不超过2,346.6480万股，占公司当前股本总额32,755.1705万股的7.16%。最终受让股份数量以实际缴款情况确定。

本员工持股计划实施后，全部有效的员工持股计划所持有的股票总数累计不超过本员工持股计划草案公告时公司股本总额的10%，任一持有人持有的员工持股计划份额所对应的标的股票数量不超过本员工持股计划草案公告时公司股本总额的1%（不包括员工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的股份及通过股权激励获得的股份）。

四、员工持股计划购买股票价格及其合理性说明

1、受让价格

本员工持股计划经公司股东会审议通过后，拟通过非交易过户等法律法规允许的方式受让公司回购的股票，受让价格为7.40元/股，受让价格不低于下列价格较高者：

（1）本员工持股计划草案公告前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）每股14.71元的50%，为每股7.36元；

（2）本员工持股计划草案公告前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）每股14.79元的50%，为每股7.40元。

2、定价依据

公司本持股计划的受让价格及定价方法，是以促进公司长远发展、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，并参考了相关政策和市场实践，而形成的与行业竞争、公司发展实际情况相匹配的有效可行方案。公司认为，在依法合规的基础上，以较低的激励成本实现对公司员工的激励，有利于提升参加对象的工作积极性，有效地将参加对象和公司及公司股东的利益统一，从而推动公司整体目标的实现。

本持股计划基于参与对象过往工作付出和贡献的肯定和回报，为了推动公司整体经营持续平稳、快速发展，维护股东利益，增强公司管理团队及公司骨干人员对公司成长发展的责任感和使命感，有效留住优秀管理人才，提高公司核心竞争能力，使得员工分享到公司持续成长带来的收益，结合公司经营情况和行业发展情况，本持股计划需以合理的成本实现对参加对象合理的激励。在不损害公司利益为原则且充分考虑激励效果的基础上，本持股计划受让公司回购股份的价格具有合理性与科学性。

3、受让价格的调整方法

在本员工持股计划股票非交易过户完成前，公司若发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事项，自股份除权除息之日起，公司董事会可决定是否对该标的股票的受让价格做相应的调整。

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$P=P0\div(1+n)$

其中：P0为调整前的受让价格；n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为调整后的受让价格。

（2）配股

$P=P0\times(P1+P2\times n)/[P1\times(1+n)]$

其中：P0为调整前的受让价格；P1为股权登记日当日收盘价；P2为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司股本总额的比例）；P为调整后的受让价格。

（3）缩股

$P=P0\div n$

其中：P0为调整前的受让价格；n为缩股比例；P为调整后的受让价格。

（4）派息

$P=P0-V$

其中：P0为调整前的受让价格；V为每股的派息额；P为调整后的受让价格。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，标的股票的受让价格不做调整。

第六章 员工持股计划的存续期、锁定期、业绩考核

一、员工持股计划的存续期

（一）本员工持股计划的存续期为48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算，在履行本草案规定的程序后可以提前终止或展期。本员工持股计划在存续期届满时如未展期则自行终止。

（二）本员工持股计划的存续期届满前1个月，如持有的公司股票仍未全部出售或过户至员工持股计划份额持有人，经出席持有人会议的持有人所持2/3（含）以上份额同意并提交公司董事会审议通过后，本员工持股计划的存续期可以延长。

（三）如因公司股票停牌或者窗口期较短等情况，导致本员工持股计划所持有的公司股票无法在存续期届满前全部变现时，经出席持有人会议的持有人所持2/3（含）以上份额同意并提交董事会审议通过后，员工持股计划的存续期限可以延长。

（四）公司应当在员工持股计划存续期限届满前六个月披露提示性公告，说明即将到期的员工持股计划所持有的股票数量及占公司股本总额的比例。

（五）公司应当在不晚于员工持股计划存续期限届满时披露到期的员工持股计划所持有的股票数量及占公司股本总额的比例、届满后的处置安排。拟展期的，应对照《监管指引第1号》第6.6.7条的披露要求逐项说明与展期前的差异情况，并按员工持股计划方案的约定履行相应的审议程序和披露义务。

二、员工持股计划所涉及的标的股票的锁定期

（一）标的股票的锁定期

本员工持股计划分两期解锁，解锁时点分别为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个月，每期解锁的标的股票比例分别为50%、50%。具体如下：

第一批解锁时点：为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算满12个月，解锁股份数为本员工持股计划所持有相应标的股票总数的50%。

第二批解锁时点：为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算满24个月，解锁股份数为本员工持股计划所持有相应标的股票总数的50%。

本员工持股计划锁定期结束后，存续期内，管理委员会根据持有人会议的授权择机出售相应的标的股票，并将本员工持股计划所持股票出售所得现金资产及本员工持股计划资金账户中的其他现金资产在依法扣除相关税费后按照持有人所持份额进行分配，或按照持有人所持份额将相应标的股票全部或部分非交易过户至持有人个人证券账户，或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。

本员工持股计划所取得标的股票，因上市公司分配股票股利、资本公积转增等情形所衍生取得的股份，亦应遵守上述股份锁定安排。

（二）员工持股计划的交易限制

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、深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15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15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5日内；

3、自可能对本公司股票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或进入决策程序之日至依法披露之日内；

4、中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司根据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律、行政法规、部门规章对不得买卖公司股票的期间另有规定的，以相关规定为准。

（三）本员工持股计划锁定期及解锁安排的合理性、合规性说明

本员工持股计划锁定期设定原则为激励与约束对等。本员工持股计划购买价格存在部分折价，因此授予后将分期解锁。公司认为，在依法合规的基础上，锁定期及解锁安排的设定可以在充分激励员工的同时，对员工产生相应的约束，从而更有效的统一持有人和公司及公司股东的利益，达成本员工持股计划的目的，从而推动公司进一步发展。

三、员工持股计划的业绩考核

1、公司层面业绩考核

本员工持股计划公司层面的解锁考核年度为2025年—2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	考核年度	考核目标
第一个解锁期	2025年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2024年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于15%； 2、以2024年归母净利润为基数，2025年归母净利润增长率不低于30%。
第二个解锁期	2026年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2024年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于25%； 2、以2024年归母净利润为基数，2026年归母净利润增长率不低于50%。

注：1、上述“营业收入”指经审计的合并报表上市公司营业收入；

2、上述“归母净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除考核期内公司存续的全部员工持股及股权激励（如有）实施所涉及的股份支付费用影响后的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有持有人对应考核当年已获授但尚未解锁的股票权益均不得解锁。未解锁的标的股票权益可由本员工持股计划管理委员会决定收回，或递延至下一期考核及解锁；或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。

若管理委员会决定收回，在相应锁定期届满后择机出售，公司以原始出资额加按照中国人民银行公布的同期银行定期存款基准利率计算的利息之和归还持有人，如返还持有人后仍存在收益，则收益归公司享有。

若管委会决定递延考核，第一个解锁期公司层面业绩考核未达标，则对应的标的股票可以递延至第二个解锁期进行合并考核；若第二个解锁期公司层面业绩考核未达标，则未解锁部分由管理委员会收回，在锁定期届满后择机出售其持有的全部标的股票所获得的资金归属于公司，公司以原始出资额加按照中国人民银行公布的同期银行定期存款基准利率计算的利息之和归还持有人，如返还持有人后仍存在收益，则收益归公司享有。

2、个人绩效考核

本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，依据个人层面绩效考核结果确定持有人最终解锁的标的股票权益份额具体如下：

考评评级	优秀	良好	合格	不合格
考核结果	A	B	C	D
个人解锁比例（S）	1	0.9	0.8	0

每个考核期内，在公司业绩达到解锁目标的情况下，持有人当期可解锁的标的股票权益数量=个人当期计划解锁的权益数量×个人解锁比例（S）。

持有人在个人层面绩效考核目标实施过程中，若持有人实际解锁的标的股票权益份额小于计划解锁份额，剩余超出部分的标的股票权益由持股计划管理委员会按原始出资额收回，由管理委员会收回后重新分配给符合条件的其他员工，若无合适人选，相应份额在锁定期结束后，择机出售后收益归公司享有；或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。

3、考核指标设置的合理性

本员工持股计划是以公司调动员工积极性、留住核心人才、保持公司竞争优势的重要举措。公司基于激励与约束对等的原则，针对参与本员工持股计划的员工，参考其岗位和工作要求，公司设置了公司层面业绩考核和个人层面绩效考核目标，将员工利益与公司利益、股东利益更加紧密地捆绑在一起。

公司选取“营业收入增长率”和“归母净利润增长率”作为本计划的核心考核指标，旨在引导员工关注公司业务的市场拓展能力和盈利质量，符合公司中长期战略规划及可持续发展要求，有利于提升公司整体竞争力。公司面临当前市场环境多变、产品价格竞争激烈等挑战，为确保公司在复杂的市场格局中能实现稳健运营，特实施本员工持股计划以深度绑定公司管理团队、核心骨干员工及资深员工，充分激发团队积极性与创造力，最终实现公司持续健康发展，为股东创造长期稳定的价值。本次考核目标，需在实现营收规模扩张的同时，有效提升盈利能力，这对成本控制、产品结构优化、运营效率提升提出了极高要求。上述目标综合考虑了宏观经济环境、行业发展趋势、公司历史业绩及未来业务规划，体现了对员工的激励性与挑战性。

除公司层面的业绩考核外，公司还对持有人设置了严密的绩效考核体系，能够对持有人的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据持有人考核年度的个人绩效考核结果，确定持有人是否达到解锁条件。

综上，公司本次员工持股计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，对持有人具有约束效果，同时能够激发公司核心人才的积极性，充分发挥激励效果。

第七章 存续期内公司融资时员工持股计划的参与方式

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，由管理委员会商议是否参与融资及资金的解决方案，并提交员工持股计划持有人会议审议，持股计划有权公平参与认购。

第八章 员工持股计划的变更、终止及持有人权益的处置

一、公司发生实际控制权变更、合并、分立

若因任何原因导致公司的实际控制人发生变化，或发生合并、分立等情形，本员工持股计划不作变更。

二、员工持股计划的变更

在本员工持股计划的存续期内，员工持股计划的变更须经出席持有人会议的持有人所持2/3（含）以上份额同意，并提交公司董事会审议通过后方可实施。

三、员工持股计划的终止

（一）本员工持股计划的存续期届满（包括存续期延长的情况），员工持股计划即终止。

（二）本员工持股计划锁定期届满之后，员工持股计划所持有的股票届时在深交所和登记结算公司系统支持的前提下全部过户至持有人个人证券账户或员工持股计划所持有的资产均为货币资金或通过法律法规允许的其他方式处理完对应剩余全部标的股票，本员工持股计划可提前终止。

（三）本员工持股计划的存续期届满前1个月，经出席持有人会议的持有人所持2/3以上（含）份额同意并提交公司董事会审议通过后，本员工持股计划的存续期可以延长，延长期届满后本持股计划自行终止。

（四）如因公司股票停牌或者窗口期较短等情况，导致本员工持股计划所持有的公司股票无法在存续期届满前全部变现时，经出席持有人会议的持有人所持2/3以上（含）份额同意并提交董事会审议通过后，员工持股计划的存续期限可以延长。

（五）公司公司股票因经济形势、市场行业等因素发生变化，继续执行本员工持股计划难以达到激励目的，经出席持有人会议的持有人所持2/3以上（含）份额同意并提交公司董事会审议确认，可对本员工持股计划尚未解锁的某一批次/多批次提前终止或整个员工持股计划提前终止，未解锁标的股票权益可由本持股计划管理委员会决定收回并择机出售，所获得的资金归属于公司，公司以原始出资额加按照中国人民银行公布的同期银行定期存款基准利率计算的利息之和归还持有人，如返还持有人后仍存在收益，则收益归公司享有；或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。

（六）除上述情形外，员工持股计划的终止须经出席持有人会议的持有人所持1/2以上（含）份额同意，并提交公司董事会审议后提交股东会审议通过后方可实施。

四、员工持股计划的清算与分配

（一）本员工持股计划存续期满后，由持有人会议授权管理委员会按照约定的期限内完成清算，并在依法扣除相关税费后，由本员工持股计划管理委员会按照持有人所持份额进行分配。

（二）管理委员会应于员工持股计划届满或终止日后15个工作日内完成清算，并按持有人所持份额比例进行财产分配。

（三）员工持股计划存续期间，管理委员会可根据持有人会议的授权向持有人分配员工持股计划资金账户中的现金。

（四）在本员工持股计划存续期内，员工持股计划所持标的股票交易出售取得现金或有取得其他可分配的收益时，员工持股计划每个会计年度均可进行分配，管理委员会在依法扣除相关税费及计划应付款项后按照持有人所持份额占持股计划总份额的比例进行分配；或按照持有人所持份额将相应标的股票全部或部分过户至持有人个人证券账户；或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。

（五）本员工持股计划的存续期届满后，如员工持股计划持有标的股票仍未全部出售，具体处置办法由管理委员会确定。

五、员工持股计划所持股份对应权利的情况及持有人对股份权益的占有、使用、收益和处分权利的安排

（一）本员工持股计划持有人按实际出资份额享有员工持股计划所持股份的资产收益权。持有人通过员工持股计划获得的对应股份享有股东权利（包括分红权、配股权、转增股份等资产收益权）。

（二）存续期内，除法律、行政法规、部门规章另有规定，或经管理委员会同意外，持有人所持本持股计划份额不得擅自退出、转让或用于抵押、质押、担保、偿还债务或作其他类似处置。

（三）锁定期内，持有人不得要求对员工持股计划的权益进行分配。

（四）锁定期内，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利时，持股计划因持有公司股份而新取得的股份一并锁定，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股票的解锁与相对应股票相同。

（五）锁定期满、存续期内，管理委员会根据持有人会议的授权，应于持股计划解锁日后于存续期内择机出售相应的标的股票，或将标的股票非交易过户至持有人个人账户，或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。

（六）锁定期满、存续期内，由管理委员会决定是否对本员工持股计划所对应的收益进行分配；如决定分配，由管理委员会在依法扣除相关税费后，按照持有人所持份额进行分配。

（七）存续期内，员工持股计划所持标的股票交易出售取得现金或取得其他可分配的收益时，持股计划每个会计年度均可进行分配，管理委员会在依法扣除相关税费及计划应付款项后按照持有人所持份额占持股计划总份额的比例进行分配。

（八）在锁定期内，公司发生派息时，员工持股计划因持有公司股份而获得的现金股利计入员工持股计划货币性资产，原则上暂不作另行分配，待持股计划锁定期结束后、存续期内，由管理委员会决定是否进行分配。本员工持股计划锁定期结束后、存续期内，公司发生派息时，员工持股计划因持有公司股份而获得的现金股利计入员工持股计划货币性资产。

（九）如发生其他未约定事项，持有人所持持股计划份额的处置方式由管理委员会确定。

（十）存续期内，公司以配股、增发、可转债等方式融资时，由管理委员会提交持有人会议是否参与及具体参与方案。

六、持有人出现离职、退休、死亡或其他不再适合参加持股计划等情形时，所持股份权益的处置办法

（一）持有人职务变更

存续期内，员工持股计划持有人发生职务变更，但仍在公司内任职的，或在公司下属子公司内任职的，其持有的员工持股计划份额或权益不作变更，完全按照职务变更前本员工持股计划规定的程序进行；但是，持有人因不能胜任岗位工作、考核不合格、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、损害公司利益或声誉、严重违反规章制度等行为而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与持有人有劳动关系或聘用关系的，管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格，且其不再享有收益分配，由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工，若无合适人选，相应份额对应的标的股票可由本持股计划管理委员会决定收回并择机出售，所获得的资金归属于公司，公司以原始出资额加按照中国人民银行公布的同期银行定期存款基准利率计算的利息之和归还持有人，如返还持有人后仍存在收益，则收益归公司享有；或通过法律法规允许的其他方式处理相应标的股票。持有人离职前需要向公司支付完毕已解锁部分所涉及的个人所得税。

（二）存续期内，员工持股计划持有人因退休而离职的，其持有人所持份额仍按照本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入解锁条件，其他解锁条件仍然有效。持有人离职前需要向公司支付完毕已解锁部分所涉及的个人所得税，并应在后续每次解锁后及时将相应的个人所得税交予公司代扣代缴。其他解锁条件仍然有效。持有人离职前需要向公司支付完毕已解锁部分所涉及的个人所得税，并应在后续每次解锁后及时将相应的个人所得税交予公司代扣代缴。

（三）存续期内，员工持股计划持有人因丧失劳动能力而离职的

1、持有人因执行职务丧失劳动能力而离职的，持有人所持份额仍按照本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入解锁条件，其他解锁条件仍然有效。持有人离职前需要向公司支付完毕已解锁部分所涉及的个人所得税，并应在后续每次解锁后及时将相应的个人所得税交予公司代扣代缴。其他解锁条件仍然有效。持有人离职前需要向公司支付完毕已解锁部分所涉及的个人所得税，并应在后续每次解锁后及时将相应的个人所得税交予公司代扣代缴。

2、持有人非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已解锁的部分（含满足锁定期要求及考核条件但尚未分配的股票），由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，并由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工，若无合适人选，相应份额对应的标的股票可由本持股计划管理委员会决定收回并择机出售，所获得的资金归属于公司，公司以原始出资额归还持有人，如返还持有人后仍存在收益，则收益归公司享有；或通过法律法规允许的其他方式处理相应标的股票。持有人离职前需要向公司支付完毕已解锁部分所涉及的个人所得税。

（四）存续期内，员工持股计划持有人身故

1、持有人因执行职务身故的，其持有的持股计划份额将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，其持有的持股计划权益不作变更，按持有人身故前本员工持股计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入解锁条件。继承人在继承前需向公司支付已解锁部分所涉及的个人所得税，并应在后续每次解锁后及时将相应的个人所得税交予公司代扣代缴。

2、持有人因其他原因身故的，截至上述情形发生之日，其已解锁的部分（含满足锁定期要求及考核条件但尚未分配的股票），将由其指定的财产继承人或法定继承人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，并由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工，若无合适人选，相应份额对应的标的股票可由本持股计划管理委员会决定收回并择机出售，所获得的资金归属于公司，公司以原始出资额归还其指定的财产继承人或法定继承人，如返还持有人后仍存在收益，则收益归公司享有；或通过法律法规允许的其他方式处理相应标的股票。继承人在继承前需向公司支付已解锁部分所涉及的个人所得税。

（七）如发生其他未约定事项，由管理委员会认定，并确定其处理方式。

第九章 员工持股计划的管理模式

在获得股东会批准后，本员工持股计划由公司自行管理，或委托具备资产管理资质的专业机构进行管理，具体实施方式根据实际情况确定。本员工持股计划的内部管理权力机构为持有人会议，持有人会议设管理委员会，并授权管理委员会监督本员工持股计划的日常管理，代表持有人行使股东权利，维护员工持股计划持有人的合法权益，确保员工持股计划的资产安全，避免产生公司其他股东与员工持股计划持有人之间潜在的利益冲突。公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定和修改本计划草案，董事会在股东会授权范围内办理本员工持股计划的其他相关事宜。本员工持股计划方案以及相应的《员工持股计划管理办法》对管理委员会的权利和义务进行了明确的约定，风险防范和隔离措施充分。

一、持有人会议

1、公司员工在认购本员工持股计划份额后即成为本计划的持有人，持有人会议是员工持股计划的权力机构，由全体持有人组成。所有持有人均有权参加持有人会议，并按各自所持有的员工持股计划的份额行使表决权。持有人可以亲自