

证券简称:汇通控股 证券代码:603409

合肥汇通控股股份有限公司2025年员工持股计划(草案)

合肥汇通控股股份有限公司
2025年12月
声明

本公司及董事会全体成员保证员工持股计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

风险提示

一、合肥汇通控股股份有限公司2025年员工持股计划需经公司董事会审议通过后方可实施,本员工持股计划能否获得公司董事会批准,存在不确定性。

二、有关员工持股计划的具体资金来源、出资比例、实施方案等属初步结果,能否完成实施,存在不确定性。

三、若员工认购资金较低,则本员工持股计划存在不能成立的风险;若员工认购资金不足,本员工持股计划存在低于计划规模的风险。

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。

五、股票价格受公司经营业绩、宏观经济周期、国际国内政治经济局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。

六、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。

七、公司将后续将根据定期披露进展情况,敬请广大投资者谨慎决策,注意投资风险。

特别提示

一、合肥汇通控股股份有限公司2025年员工持股计划(草案)(以下简称“员工持股计划”)系合肥汇通控股股份有限公司(以下简称“本公司”“公司”“汇通控股”)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》(上证发〔2014〕57号)和《上市公司监管指引第1号——规范运作》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件及《合肥汇通控股股份有限公司章程》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与对象为公司(含控股子公司,下同)整体业绩和中长期发展具有重要作用和影响的公司董事(不含独立董事)、高级管理人员及核心骨干人员。本员工持股计划公告时参加本员工持股计划的员工总人数不超过80人(不含预留部分),其中董事(不含独立董事)、高级管理人员不超过5人,具体参与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。

四、本员工持股计划(含预留份额)受让价格为17.53元/股,本员工持股计划的资金来源为员工合法薪酬、自筹资金和法律、行政法规允许的其他方式。公司不得以任何方式向持有人提供借款、担保、借贷财务资助。

在本员工持股计划股票非交易过户完成后,公司若发生资本公积转增股本、派发股票或现金红利、股份拆细、细股等事宜,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价格做相应调整。

五、本员工持股计划的股票来源为公司回购专用证券账户的公司A股普通股股票。本员工持股计划经公司董事会批准后,将通过非交易过户等法律法规允许的方式受让公司回购专用证券账户所持有的公司股份。本员工持股计划规模不超过100.00万股,占公司当前股本总额12,603.00万股的0.79%。其中首次受让70.00万股,占本员工持股计划标的股票总数的70.00%;预留30.00万股,占本员工持股计划标的股票总数的30.00%。预留份额确定预留份额持有人后再行受让,预留份额未分配不参与持有人会议表决。在股东大会审议通过员工持股计划草案后,预留份额的分配方案(该方案包括但不限于预留份额的认购人、分配顺序、时间安排、解锁比例等)由管理委员会确定。若在本员工持股计划存续期内仍未有符合条件的员工认购股份则剩余预留份额未完全分配,则剩余预留份额由本员工持股计划管理委员会按照法律法规允许的方式自行决定处置事宜。

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不超过公司股票总数的10%,单个员工所获股份权益对应的股票总数不超过公司股票总数的1%。员工持股计划持有的股票总数不包括参与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、本员工持股计划的存续期为70个月,自公司公告首次受让部分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;本员工持股计划首次受让部分标的股票分期解锁,解锁时点分别为自公司公告相应受让批次最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起满14个月、26个月、38个月、50个月,每期解锁的标的股票比例分别为15%、15%、30%、40%。预留份额将由董事会授权管理委员会决定解锁安排和考核目标,各期业绩解锁比例则根据对公司业绩指标达成情况和持有人考核结果确定。

七、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所得资金及本员工持股计划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;按照持有人所持份额将对应的股票全部或部分通过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持有人的股票。

八、本员工持股计划将自信息披露生效后,按照本计划的授权,将员工持股计划持有人亦将放弃因参与本员工持股计划而间接持有公司股票的所有权利。

八、存续期内,本员工持股计划由公司自行管理,员工持股计划成立管理委员会,代表员工持股计划持有行使被授权或受托的其他股东权利,并对员工持股计划进行日常管理。

九、公司实施本员工持股计划时,已通过职工代表大会充分征求员工意见。公司董事会对本员工持股计划进行审议通过后,公司将发出召开持有人会议的通知,并提请股东大会审议本员工持股计划授权管理委员会办理相关事宜。本员工持股计划须经公司董事会批准后方可实施。

十、公司实施本员工持股计划的财务、会计处理及税费等事项,按《企业会计准则》、会计准则、税务制度规定执行,员工因员工持股计划实施而需缴纳的相关税费由员工个人自行承担。

十一、本员工持股计划实施后,将不会导致公司股票分布不符合上市条件要求。

第一章 释义

除非另有说明,以下简称在本文中作如下释义:

汇通控股(含本公司、子公司)	指	合肥汇通控股股份有限公司
员工持股计划(含计划、本计划、本员工持股计划)	指	合肥汇通控股股份有限公司2025年员工持股计划
《员工持股计划管理办法》	指	《合肥汇通控股股份有限公司2025年员工持股计划管理办法》
本计划草案、员工持股计划草案	指	《合肥汇通控股股份有限公司2025年员工持股计划(草案)》
持有人、参与对象	指	参加本员工持股计划的公司员工
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	本员工持股计划通过合法方式持有的合肥汇通控股A股普通股股票
证券交易所、上交所	指	中国证券监督管理委员会
登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
《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	《合肥汇通控股股份有限公司章程》
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注:本计划中若出现合计数字与各数之和及尾数不符的情况,系四舍五入所致。

第二章 员工持股计划的目的和基本原则

一、员工持股计划的目的

公司依据《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、规章、规范性文件及《公司章程》的规定,制定了本计划。

公司自愿、合法、合规地参与本员工持股计划,持有公司股票的目的为在建立和完善员工、股东的利益共享机制,改善公司治理水平,提高职工的收入和竞争力,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、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、操纵证券市场等违法违规行为。

(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,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

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。

第三章 员工持股计划的参加对象及确定标准

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》《自律监管指引第1号》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定,并结合实际情况,确定了员工持股计划的参加对象范围。所有参加对象必须为公司授予权益时和本员工持股计划规定的考核期内与公司或控股子公司具有聘用、雇佣或劳务关系。

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,为公司做出重大贡献,且截至本员工持股计划草案公告日,所有参加对象任职时间均不低于6个月。其从做出被选为董事在公司任职的如下人员:

1、公司董事(不含独立董事)、高级管理人员;

2、核心骨干人员。

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。

三、本员工持股计划的持有人范围

本员工持股计划公告时参加本员工持股计划的员工总人数不超过80人(不含预留部分),其中董事(不含独立董事)、高级管理人员不超过5人,具体参与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。

以上员工参加本员工持股计划遵循公司自主决定、员工自愿参加的原则,不存在以摊派、强行分配等方式强制员工参加的情形。

四、员工持股计划持有人的核实

公司聘请的律师对本员工持股计划以及持有人的资格等情况是否符合相关法律、法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》等规定出具法律意见。

第四章 员工持股计划的资金来源、股票来源、购买价格和规模

一、资金来源

本员工持股计划的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。公司不得以任何方式向持有人提供借款、担保、借贷等财务资助。

本员工持股计划拟筹集资金总额不超过人民币1,753.00万元,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1,753.00万份。除特殊情况外,单个员工起始认购份数为1份(即认购的股数1.00元),单个员工必须认购1股的整数倍份额。参与员工应缴的资金总额对应的员工认购的股数为100.00万股,按照员工认购计划确定的每股购买价格17.53元计算得出。

本员工持股计划持有人的具体资金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员工持股计划确定通知为准。持有人认购资金未按期、足额缴纳的,则自动失去相应的认购权,其认购份额可以由其他符合条件的参加对象认购,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、股票来源

在本员工持股计划的股份来源为公司回购专用证券账户的公司A股普通股股票。

2025年12月1日,公司召开第四届董事会第七次次会议,审议通过《关于以集中竞价交易方式回购股份预案的议案》,同意公司使用自有资金通过集中竞价交易方式进行股份回购,回购股份拟用于股权激励或员工持股计划。

上述事项具体内容详见公司于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)上披露的相关公告。

截至员工持股计划草案披露日,公司股份回购计划尚未实施,后续公司将按披露的回购方案回购股份。

三、购买股票价格和定价依据

(一)购买股票价格的确定方法

本员工持股计划(含预留份额)将通过非交易过户等法律法规允许的方式获得公司回购专用证券账户所持有的公司股份,受让价格为17.53元/股。

本员工持股计划受让价格不得低于股票票面金额,且不低于下列价格的较高者:

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个交易日公司股票交易总额/前1个交易日公司股票交易总量)每股34.22元或50%,为17.11元;

2、本员工持股计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价(前20个交易日公司股票交易总额/前20个交易日公司股票交易总量)每股34.05元或50%,为17.53元/股。

(二)定价依据

本次员工持股计划的参加对象为对公司整体业绩和中长期发展具有重要作用和影响的公司董事(不含独立董事)、高级管理人员及核心骨干人员,上述对象参与持股计划可经营管责任、安全管理、业务拓展等重要工作,是公司核心竞争力的重要人力资源基础,上述对象对公司业绩发挥起到重要作用。公司认为,在依法合规的基础上,以适当的价格方式购买上述人员的股票,可以调动参加对象的积极性,提升参加对象的工作热情和责任感,促进公司与公司员工、股东的整体利益平衡发展,持续提升,从而逐步提升公司核心竞争力,实现公司长期可持续发展的战略。

同时,基于激励与考核对应、收益与贡献对应的原则,公司在本次员工持股计划中设置具有挑战性的公司业绩考核目标,对参加对象也设置绩效考核目标,可以有效地将公司与公司员工、股东的整体利益绑定,在实现业绩考核目标的情况下,参加对象获得相应的超额收益,而公司和全体股东的整体业绩也将获得保障。

综上,在参考相关政策与市场实践,并综合考量公司实际经营情况和行业发展情况,同时兼顾本次员工持股计划以适当、合理的成本实现参与对象激励为目的目的,综合考虑激励力度、公司股份支付费用、员工出资能力等多种因素后,遵循激励约束对等原则,由公司合理确定本员工持股计划参与对象和激励力度,确定了本次员工持股计划受让价格,该定价兼顾激励效果和上市公司股东利益,具有合理性,有利于上市公司的持续发展。

(三)价格的调整方法

在本员工持股计划股票非交易过户完成后,公司若发生资本公积转增股本、派发股票或现金红利、股份拆细、细股等事宜,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

$$P=P_0\times(1+n)$$

其中:P₀为调整前的初始购买价格;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为调整后的初始购买价格。

2、配股

$$P=[P_0\times(P_1+P_2n_1)+P_2n_2]\div[P\times(1+n_1)]$$

其中:P₀为调整前的初始购买价格;P₁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;P₂为调整后的初始购买价格;n₁为配股比例;n₂为配股的比例(即配股的股数与配股前总股份/配股本总额的比例);P为调整后的初始购买价格。

3、细股

$$P=P_0n$$

其中:P₀为调整前的初始购买价格;n为细股比例;P为调整后的初始购买价格。

4、派息

$$P=P_0-V$$

其中:P₀为调整前的初始购买价格;V为每股的派息额;P为调整后的初始购买价格。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下,标的股票的初始购买价格不做调整。

四、股票来源

本员工持股计划的股票来源为公司回购专用证券账户的公司A股普通股股票。本员工持股计划经公司董事会批准后,将通过非交易过户等法律法规允许的方式受让公司回购专用证券账户所持有的公司股份。本员工持股计划规模不超过100.00万股,占公司当前股本总额12,603.00万股的0.79%。其中首次受让70.00万股,占本员工持股计划标的股票总数的70.00%;预留30.00万股,占本员工持股计划标的股票总数的30.00%。预留份额确定预留份额持有人后再行受让,预留份额未分配不参与持有人的会议表决。

在股东大会审议通过员工持股计划草案后,预留份额的分配方案(该方案包括但不限于预留份额的认购人、分配顺序、时间安排、解锁比例等)由董事会授权管理委员会确定。若在本员工持股计划存续期内仍未有符合条件的员工的认购股份则剩余预留份额未完全分配,则剩余预留份额由本员工持股管理委员会按照法律法规允许的方式自行决定处置事宜。

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不超过公司股票总数的10%,单个员工所获股份权益对应的股票总数不超过公司股票总数的1%。员工持股计划持有的股票总数不包括参与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。

第五章 员工持股计划的持有人分配情况

本员工持股计划公告时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股份对应的股份数为10.00万股,占本员工持股计划认购对应总股数的比例为10.00%;核心骨干(不含独立董事)和公司合计认购股份对应的股份数为60.00万股,占本员工持股计划拟认购股份对应总股数的比例为60.00%。具体如下:

序号	持有人姓名	具体职务	拟持有相应股份数量(万股)	拟持有股份(万股)	拟持有股份占员工持股计划总比例
1	王芳	董事、财务总监	2.00	35.06	2.00%
2	王培	董事	2.00	35.06	2.00%
3	曹卫	副总经理	2.00	35.06	2.00%
4	吴福顺	副总经理	2.00	35.06	2.00%
5	李树明	副总经理	2.00	35.06	2.00%
核心骨干(人数不超过75人)			60.00	1,051.80	60.00%
预留			30.00	523.90	30.00%
合计			100.00	1,753.00	100.00%

注:1、员工持股计划持有人具体持有份额以参与对象认购公司发行的员工持股计划的认购协议约定的股份数量为准。持有人认购资金未按期、足额缴纳的,则视为自动放弃相应的认购权利;认购人、分配顺序、时间安排、解锁比例等)由董事会授权管理委员会确定。若在本员工持股计划存续期内仍未有符合条件的员工的认购股份则剩余预留份额未完全分配,则剩余预留份额由本员工持股管理委员会按照法律法规允许的方式自行决定处置事宜。

2、上述合计数字与各明细数直接相加之和存在微小差异,系四舍五入所致。

本员工持股计划管理委员会可根据员工实际工作,对参加对象名单及分配份额进行调整。若在认购阶段出现员工放弃认购情形,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或员工认购份额。

参加本次员工持股计划的公司董事、高级管理人员合计拟持有份额占草案公告时本次员工持股计划总股份的比例不超过30%。

为满足公司可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划预留30.00万股作为预留股份,在本员工持股计划标的股票总数的30.00%,预留份额确定预留份额持有人后再行受让,预留份额未分配不参与持有人的会议表决。

预留份额在确定预留份额之前,不参与持有人的会议表决,不计入持有人会议中可行使表决权股份的基础。预留份额的分配方案由董事会授权管理委员会确定。预留份额的参加对象可以为持有本员工持股计划份额的员工或符合条件的其他员工。若在本员工持股计划存续期内仍未有符合条件的员工的认购股份则剩余预留份额未完全分配,则剩余预留份额由本员工持股计划管理委员会按照法律法规允许的方式自行决定处置事宜。

第六章 员工持股计划的存续期、锁定期及续筹考虑设置

(一)本员工持股计划的存续期为70个月,自公司公告首次受让部分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;本员工持股计划在存续期届满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以上份额同意并提交公司董事会审议通过,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可以延长。

(四)上市公司应当在员工持股计划存续期限届满前一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股本总额的比例。

二、员工持股计划的锁定期

(一)标的股票的锁定期

本员工持股计划首次受让部分标的股票分期解锁,解锁时点分别为自公司公告相应受让批次最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起满14个月、26个月、38个月、50个月,每期解锁的标的股票比例分别为15%、15%、30%、40%。具体如下:

第一批解锁14个月,为公司公告首次受让部分最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起满14个月,解锁股份数为本员工持股计划所持相应股份的股票总数的15%。

第二批解锁26个月,为公司公告首次受让部分最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起满26个月,解锁股份数为本员工持股计划所持相应股份的股票总数的15%。

第三批解锁38个月,为公司公告首次受让部分最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起满38个月,解锁股份数为本员工持股计划所持相应股份的股票总数的30%。

第四批解锁50个月,为公司公告首次受让部分最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起满50个月,解锁股份数为本员工持股计划所持相应股份的股票总数的40%。

预留部分份额及收回份额再分配的,由董事会授权管理委员会决定解锁安排和考核目标。

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所得资金及本员工持股计划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;按照持有人所持份额将对应的股票全部或部分通过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持有人的股票。

本员工持股计划持有的公司股票,由公司分配股票股利,资本公积转增等所形成的新取得的股份,亦应遵守上述股份锁定安排。

(二)本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、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、上市公司公告半年度报告、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、上市公司年度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内;

3、自可能对公司证券价格产生较大影响交易价格产生较大影响的重大事件发生之日起或者决策程序中,至决议披露后之日;

4、中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

在本员工持股计划的存续期内,如果公司《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化,则本员工持股计划不得买卖公司股票期间应当符合修改后的公司《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。

三、公司层面业绩考核目标

(一)首次受让标的公司层面业绩考核目标

本员工持股计划首次受让部分标的股票分年度为2026-2029年四个会计年度,每个会计年度考核一次,设定受让部分标的股票各年度业绩考核要求如下表所示:

解锁期	对应考核年度	各年度业绩考核要求(以2025年度业绩考核为基数)		净资产收益率ROE(B)
		目标值(Aa)	解锁比例(Aa)	目标值(B)
第一个解锁期	2026	25%	20%	10%
第二个解锁期	2027	25%	40%	10%
第三个解锁期	2028	75%	60%	10%
第四个解锁期	2029	100%	80%	10%

注:1、“营业收入”指标的计算口径为上市公司营业收入。

2、“净资产收益率ROE”是指归属上市公司股东的加权平均净资产收益率,按照归属归属于上市公司股东的净利润和归属于公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划所涉及的当年度股份支付费用总额计算并计算比例。

预留部分份额及收回份额再分配的,由董事会授权管理委员会决定解锁安排和考核目标。预留部分股份收回的份额再分配的分配时间若晚于当年度三季报的,不得考核当年。

若公司层面的业绩考核未达到相应考核要求的,则该解锁计划对应的全部或部分股份的股票权益不得解锁,公司可在下一年度末,未解锁的股份的股票权益可以本员工持股计划管理委员会决定如何进行处置,包括但不限于质押融资进行有人,处置方式包括但不限于回购注销等法律法规允许的方式。

四、个人层面绩效考核目标

根据《公司2025年员工持股计划管理办法》,持有人在绩效考核满足条件的前提下,相应的标的股票方能解锁,具体解锁比例依据持有人个人绩效考核结果确定,绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。具体如下:

根据公司制定内部绩效考核相关制度,公司将持有人每个考核年度的综合考评进行打分(满分为100分)。

在公司层面达到业绩考核要求的前提下,根据公司层面绩效考核及个人层面绩效考核确定考核总得分(T),其中考核总得分(T)计算方式如下:

适用解锁条件:考核年度综合得分不低于当年应考核得分(A)且个人考核得分(P)满60%或100%。

母公司业绩考核:公司层面业绩指标完成情况=100%。当公司层面业绩考核中A≤Aa且B≤Bm时,公司层面业绩指标完成情况=0。

各子公司业绩考核:子公司层面业绩指标完成情况=100%。当子公司业绩考核中A≤Aa且B≤Bm时,子公司业绩指标完成情况=0。

研发人员:子公司层面业绩指标完成情况=100%。当子公司业绩考核中A≤Aa且B≤Bm时,子公司业绩指标完成情况=0。

注:当公司层面考核中A≤Aa且B≤Bm时,公司层面业绩指标完成情况=100%;当公司层面考核中A≤Aa且B≤Bm时,公司层面业绩指标完成情况=A/Aa;当公司层面考核中A≤Aa且B≤Bm,公司层面业绩指标完成情况=0。

公司员工持股计划持有人按照考核最终得分确定当年可解锁比例,具体如下:

在各考核年度考核得分(T)	等级	个人可解锁比例(M)
T≥90	A	100%
80%≤T<90	B	90%
70%≤T<80	C	80%
T<70	D	0%

持有个人当年实际可解锁额度=公司层面解锁比例(X)×个人考核解锁比例(M)×个人当年年度计划解锁额度。

持有人在个人层面绩效考核目标实施过程,若持有人实际解锁的标的股票权益数量小于计划解锁额度,未达解锁条件的标的股票权益由员工持股计划管理委员会按照原出资款收回,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,由管理委员会进行处置,处置方式包括但不限于回购注销等法律法规允许的方式。

若持有人绩效考核不合格,则其持有的股份权益不得解锁,公司可在下一年度末,未解锁的股份权益可以本员工持股计划管理委员会决定如何进行处置,包括但不限于质押融资进行有人,处置方式包括但不限于回购注销等法律法规允许的方式。

五、公司层面绩效考核目标

根据《公司2025年员工持股计划管理办法》,持有人在绩效考核满足条件的前提下,相应的标的股票方能解锁,具体解锁比例依据持有人个人绩效考核结果确定,绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。具体如下:

根据公司制定内部绩效考核相关制度,公司将持有人每个考核年度的综合考评进行打分(满分为100分)。

在公司层面达到业绩考核要求的前提下,根据公司层面绩效考核及个人层面绩效考核确定考核总得分(T),其中考核总得分(T)计算方式如下:

适用解锁条件:考核年度综合得分不低于当年应考核得分(A)且个人考核得分(P)满60%或100%。

母公司业绩考核:公司层面业绩指标完成情况=100%。当公司层面业绩考核中A≤Aa且B≤Bm时,公司层面业绩指标完成情况=0。

各子公司业绩考核:子公司层面业绩指标完成情况=100%。当子公司业绩考核中A≤Aa且B≤Bm时,子公司业绩指标完成情况=0。

研发人员:公司层面业绩指标完成情况=100%。当子公司业绩考核中A≤Aa且B≤Bm时,子公司业绩指标完成情况=0。

注:当公司层面考核中A≤Aa且B≤Bm时,公司层面业绩指标完成情况=100%;当公司层面考核中A≤Aa且B≤Bm时,公司层面业绩指标完成情况=A/Aa;当公司层面考核中A≤Aa且B≤Bm,公司层面业绩指标完成情况=0。

公司员工持股计划持有人按照考核最终得分确定当年可解锁比例,具体如下:

在各考核年度考核得分(T)	等级	个人可解锁比例(M)
T≥90	A	100%
80%≤T<90	B	90%
70%≤T<80	C	80%
T<70	D	0%

持有个人当年实际可解锁额度=公司层面解锁比例(X)×个人考核解锁比例(M)×个人当年年度计划解锁额度。

持有人在个人层面绩效考核目标实施过程,若持有人实际解锁的标的股票权益数量小于计划解锁额度,未达解锁条件的标的股票权益由员工持股计划管理委员会按照原出资款收回,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,由管理委员会进行处置,处置方式包括但不限于回购注销等法律法规允许的方式。

若持有人绩效考核不合格,则其持有的股份权益不得解锁,公司可在下一年度末,未解锁的股份权益可以本员工持股计划管理委员会决定如何进行处置,包括但不限于质押融资进行有人,处置方式包括但不限于回购注销等法律法规允许的方式。

六、股权激励与员工持股计划的终止

(一)股权激励与员工持股计划的终止

1、股权激励与员工持股计划的终止

2、股权激励与员工持股计划的终止

3、股权激励与员工持股计划的终止

4、股权激励与员工持股计划的终止

5、股权激励与员工持股计划的终止

6、股权激励与员工持股计划的终止

7、股权激励与员工持股计划的终止

8、股权激励与员工持股计划的终止

9、股权激励与员工持股计划的终止

10、股权激励与员工持股计划的终止

11、股权激励与员工持股计划的终止

12、股权激励与员工持股计划的终止

13、股权激励与员工持股计划的终止

14、股权激励与员工持股计划的终止

15、股权激励与员工持股计划的终止

16、股权激励与员工持股计划的终止

17、股权激励与员工持股计划的终止

18、股权激励与员工持股计划的终止

19、股权激励与员工持股计划的终止

20、股权激励与员工持股计划的终止

21、股权激励与员工持股计划的终止

22、股权激励与员工持股计划的终止

23、股权激励与员工持股计划的终止

24、股权激励与员工持股计划的终止

25、股权激励与员工持股计划的终止

26、股权激励与员工持股计划的终止

27、股权激励与员工持股计划的终止

28、股权激励与员工持股计划的终止

29、股权激励与员工持股计划的终止

30、股权激励与员工持股计划的终止

31、股权激励与员工持股计划的终止

32、股权激励与员工持股计划的终止

33、股权激励与员工持股计划的终止

34、股权激励与员工持股计划的终止

35、股权激励与员工持股计划的终止

36、股权激励与员工持股计划的终止

37、股权激励与员工持股计划的终止

38、股权激励与员工持股计划的终止

39、股权激励与员工持股计划的终止

40、股权激励与员工持股计划的终止

41、股权激励与员工持股计划的终止

42、股权激励与员工持股计划的终止

43、股权激励与员工持股计划的终止

44、股权激励与员工持股计划的终止

45、股权激励与员工持股计划的终止

46、股权激励与员工持股计划的终止

47、股权激励与员工持股计划的终止

48、股权激励与员工持股计划的终止

49、股权激励与员工持股计划的终止

50、股权激励与员工持股计划的终止

51、股权激励与员工持股计划的终止

52、股权激励与员工持股计划的终止

53、股权激励与员工持股计划的终止

54、股权激励与员工持股计划的终止

55、股权激励与员工持股计划的终止

56、股权激励与员工持股计划的终止

57、股权激励与员工持股计划的终止

58、股权激励与员工持股计划的终止

59、股权激励与员工持股计划的终止

60、股权激励与员工持股计划的终止

61、股权激励与员工持股计划的终止

62、股权激励与员工持股计划的终止

63、股权激励与员工持股计划的终止

64、股权激励与员工持股计划的终止

65、股权激励与员工持股计划的终止

66、股权激励与员工持股计划的终止

67、股权激励与员工持股计划的终止

68、股权激励与员工持股计划的终止

69、股权激励与员工持股计划的终止

70、股权激励与员工持股计划的终止

71、股权激励与员工持股计划的终止

72、股权激励与员工持股计划的终止

73、股权激励与员工持股计划的终止

74、股权激励与员工持股计划的终止

75、股权激励与员工持股计划的终止

76、股权激励与员工持股计划的终止

77、股权激励与员工持股计划的终止

78、股权激励与员工持股计划的终止

79、股权激励与员工持股计划的终止

80、股权激励与员工持股计划的终止

81、股权激励与员工持股计划的终止

82、股权激励与员工持股计划的终止

83、股权激励与员工持股计划的终止

84、股权激励与员工持股计划的终止

85、股权激励与员工持股计划的终止

86、股权激励与员工持股计划的终止

87、股权激励与员工持股计划的终止

88、股权激励与员工持股计划的终止

89、股权激励与员工持股计划的终止

90、股权激励与员工持股计划的终止

91、股权激励与员工持股计划的终止

92、股权激励与员工持股计划的终止

93、股权激励与员工持股计划的终止

94、股权激励与员工持股计划的终止

95、股权激励与员工持股计划的终止

96、股权激励与员工持股计划的终止

97、股权激励与员工持股计划的终止

98、股权激励与员工持股计划的终止

99、股权激励与员工持股计划的终止

100、股权激励与员工持股计划的终止

融资及资金的解决方案,并提交持有人会议审议。

第八章 员工持股计划的管理模式

在获得股东大会批准后,本员工持股计划由公司自行管理。本员工持股计划的内部最高管理权力机构为持有人会议。持有人会议设立管理委员会,并授权管理委员会作为员工持股计划的管理机构,监督本员工持股计划的日常管理,代表持有人行使除决策决议以外的其他股东权利。

管理委员会根据法律、行政法规、部门规章、规范性文件及证券监管机构和本员工持股计划的约定,管理本员工持股计划资产,并维护本员工持股计划持有人的合法权益,确保本员工持股计划的资产安全,避免产生公司其他股东与本员工持股计划持有人之间潜在的利益