

(上接B078版)

(三)本员工持股计划的存续期届满前,如持有的标的股票仍未全部出售,或因股票流动性不足等原因导致标的股票未在存续期届满前全部变现的,经管理委员会提议、出席持有人会议的持有人所持超过50%(不含50%)份额同意,且经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。

二、员工持股计划的定期

(一)本员工持股计划的锁定期

本员工持股计划所获得的股票分二期解锁,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之日起满12个月和24个月,每期解锁的标的股票比例分别为50%和50%,具体如下:

		解锁时间	解锁比例
第一期	第一期解锁年度:2020年,并根据标的股票过户至本员工持股计划时点之日(2020年12月31日)	50%	
第二期	第二期解锁年度:2020年12月31日,并根据标的股票过户至本员工持股计划时点之日(2021年12月31日)	50%	

本员工持股计划持有股票的期间,因公司分配股票股利、资本公积转增股本等情形所取得的衍生股份,应当遵守上述股份锁定安排。

本员工持股计划当该锁定期结束后,管理委员会有权择机出售解锁的标的股票,并将出售所得现金优先出售标的股票对应的其他权益(如分红、利息)在依法扣除相关税费后按本办法规定向持有人分配,或按届时持有人实际持有的员工持股计划份额将对应的标的股票全部或部分非现金方式过户至持有人个人证券账户。

(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、证券交易所关于敏感期不得买卖股票的规定,在定期报告不得买卖公司股票。

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

2、公司季报公告、业绩预告、业绩快报公告前五日内;

3、自可能对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起或者在决策过程中,直至依法披露之日止。

4、中国证监会及上交所规定的其他期间。

本员工持股计划相关主体必须严格遵守市场交易规则,遵守信息敏感期不得买卖股票的规定,各方均不得利用本公司持股计划进行内幕交易、市场操纵、等证券欺诈行为。

在本公司持股计划存续期间,如果《公司法》、《证券法》等相关部门法、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述规定的有关条款发生调整,则上述敏感期应当根据修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

三、员工持股计划的业绩考核

(一)公司层面业绩考核

本员工持股计划考核年度为2025年-2026年,具体考核内容如下:

考核期间	考核年度	业绩考核
第一期	2020年	以2020年营业收入为基数,2020年营业收入增长率不低于30%
第二期	2020年	以2020年营业收入为基数,2020-2026年平均营业收入增长率不低于20%

注1:上述“营业收入”指标以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据。

注2:上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司当期业绩水平达到公司层面业绩考核目标条件的,当期对应的股票可按比例解锁。

若当期解锁条件未能达到公司层面业绩考核目标条件导致未能解锁的份额由管理委员会进行处置,处置方式包括:

1. 将当期解锁的份额递延至下一个考核期合并考核;

若第一个考核期公司业绩考核指标未达成,则该期未解锁的份额可由管理委员会递延至第二个考核期进行合并考核,在第二个考核期的公司业绩考核达成时即按比例解锁前两个考核期持有的股票。若管理委员会递延至第二个考核期时,公司业绩考核目标仍未达成,考核结束后,累计未解锁份额由管理委员会在锁定期结束后择机出售,按持有人应解锁但未解锁的份额之原始出资金额与出售标的股票所获金额之孰低金额返还该持有人,剩余资金(如有)归公司所有。

2. 由管理委员会在锁定期结束后择机出售;

按持有人原始出资金额与出售标的股票所获金额之孰低金额返还持有人,剩余资金(如有)归公司所有。

3. 按照管理委员会决定的其他方式处置。

本公司员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对员工持股计划持有人个人分年进行考核,考核年度为2025-2026两个会计年度,具体考核结果,由内部部门评定,划分为S2、S1、A、B、C、D六个档次,具体如下所示:

个人绩效考核结果	S2	S1	S1	A	B	C	D
个人层面考核结果	100%			0%			

在满足公司层面业绩考核情况下,若持有人当年度个人绩效考核合格,持有人当期可解锁的股票份额=持有人当期计划解锁的标的股票份额×个人层面解锁比例。

因持有人个人绩效考核结果为“C”或“D”级而无法解锁分配的份额,由管理委员会处置,处置方式包括但不限于,将该持有人当期未解锁的份额递延至下一个考核期合并考核,若相关持有人在递延至第二个考核期时,公司业绩考核目标仍未达成,考核结束后,累计未解锁的份额之原始出资金额与出售标的股票所获金额之孰低金额返还该持有人,剩余资金(如有)归公司所有。

4. 由管理委员会在锁定期结束后择机出售;

按持有人原始出资金额与出售标的股票所获金额之孰低金额返还持有人,剩余资金(如有)归公司所有。

5. 按照管理委员会决定的其他方式处置。

本公司员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对员工持股计划持有人个人分年进行考核,考核年度为2025-2026两个会计年度,具体考核结果,由内部部门评定,划分为S2、S1、A、B、C、D六个档次,具体如下所示:

个人绩效考核结果	S2	S1	S1	A	B	C	D
个人层面考核结果	100%			0%			

在满足公司层面业绩考核情况下,若持有人当年度个人绩效考核合格,持有人当期可解锁的股票份额=持有人当期计划解锁的标的股票份额×个人层面解锁比例。

因持有人个人绩效考核结果为“C”或“D”级而无法解锁分配的份额,由管理委员会处置,处置方式包括但不限于,将该持有人当期未解锁的份额递延至下一个考核期合并考核,若相关持有人在递延至第二个考核期时,公司业绩考核目标仍未达成,考核结束后,累计未解锁的份额之原始出资金额与出售标的股票所获金额之孰低金额返还该持有人,剩余资金(如有)归公司所有。

4. 由管理委员会在锁定期结束后择机出售;

按持有人原始出资金额与出售标的股票所获金额之孰低金额返还持有人,剩余资金(如有)归公司所有。

5. 按照管理委员会决定的其他方式处置。

本公司员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对员工持股计划持有人个人分年进行考核,考核年度为2025-2026两个会计年度,具体考核结果,由内部部门评定,划分为S2、S1、A、B、C、D六个档次,具体如下所示:

个人绩效考核结果	S2	S1	S1	A	B	C	D
个人层面考核结果	100%			0%			

在满足公司层面业绩考核情况下,若持有人当年度个人绩效考核合格,持有人当期可解锁的股票份额=持有人当期计划解锁的标的股票份额×个人层面解锁比例。

因持有人个人绩效考核结果为“C”或“D”级而无法解锁分配的份额,由管理委员会处置,处置方式包括但不限于,将该持有人当期未解锁的份额递延至下一个考核期合并考核,若相关持有人在递延至第二个考核期时,公司业绩考核目标仍未达成,考核结束后,累计未解锁的份额之原始出资金额与出售标的股票所获金额之孰低金额返还该持有人,剩余资金(如有)归公司所有。

4. 由管理委员会在锁定期结束后择机出售;

按持有人原始出资金额与出售标的股票所获金额之孰低金额返还持有人,剩余资金(如有)归公司所有。

5. 按照管理委员会决定的其他方式处置。

本公司员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对员工持股计划持有人个人分年进行考核,考核年度为2025-2026两个会计年度,具体考核结果,由内部部门评定,划分为S2、S1、A、B、C、D六个档次,具体如下所示:

个人绩效考核结果	S2	S1	S1	A	B	C	D
个人层面考核结果	100%			0%			

在满足公司层面业绩考核情况下,若持有人当年度个人绩效考核合格,持有人当期可解锁的股票份额=持有人当期计划解锁的标的股票份额×个人层面解锁比例。

因持有人个人绩效考核结果为“C”或“D”级而无法解锁分配的份额,由管理委员会处置,处置方式包括但不限于,将该持有人当期未解锁的份额递延至下一个考核期合并考核,若相关持有人在递延至第二个考核期时,公司业绩考核目标仍未达成,考核结束后,累计未解锁的份额之原始出资金额与出售标的股票所获金额之孰低金额返还该持有人,剩余资金(如有)归公司所有。

4. 由管理委员会在锁定期结束后择机出售;

按持有人原始出资金额与出售标的股票所获金额之孰低金额返还持有人,剩余资金(如有)归公司所有。

5. 按照管理委员会决定的其他方式处置。

本公司员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对员工持股计划持有人个人分年进行考核,考核年度为2025-2026两个会计年度,具体考核结果,由内部部门评定,划分为S2、S1、A、B、C、D六个档次,具体如下所示:

个人绩效考核结果	S2	S1	S1	A	B	C	D
个人层面考核结果	100%			0%			

在满足公司层面业绩考核情况下,若持有人当年度个人绩效考核合格,持有人当期可解锁的股票份额=持有人当期计划解锁的标的股票份额×个人层面解锁比例。

因持有人个人绩效考核结果为“C”或“D”级而无法解锁分配的份额,由管理委员会处置,处置方式包括但不限于,将该持有人当期未解锁的份额递延至下一个考核期合并考核,若相关持有人在递延至第二个考核期时,公司业绩考核目标仍未达成,考核结束后,累计未解锁的份额之原始出资金额与出售标的股票所获金额之孰低金额返还该持有人,剩余资金(如有)归公司所有。

4. 由管理委员会在锁定期结束后择机出售;

按持有人原始出资金额与出售标的股票所获金额之孰低金额返还持有人,剩余资金(如有)归公司所有。

5. 按照管理委员会决定的其他方式处置。

本公司员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对员工持股计划持有人个人分年进行考核,考核年度为2025-2026两个会计年度,具体考核结果,由内部部门评定,划分为S2、S1、A、B、C、D六个档次,具体如下所示:

个人绩效考核结果	S2	S1	S1	A	B	C	D
个人层面考核结果	100%			0%			

在满足公司层面业绩考核情况下,若持有人当年度个人绩效考核合格,持有人当期可解锁的股票份额=持有人当期计划解锁的标的股票份额×个人层面解锁比例。

因持有人个人绩效考核结果为“C”或“D”级而无法解锁分配的份额,由管理委员会处置,处置方式包括但不限于,将该持有人当期未解锁的份额递延至下一个考核期合并考核,若相关持有人在递延至第二个考核期时,公司业绩考核目标仍未达成,考核结束后,累计未解锁的份额之原始出资金额与出售标的股票所获金额之孰低金额返还该持有人,剩余资金(如有)归公司所有。

4. 由管理委员会在锁定期结束后择机出售;

按持有人原始出资金额与出售标的股票所获金额之孰低金额返还持有人,剩余资金(如有)归公司所有。

5. 按照管理委员会决定的其他方式处置。

本公司员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对员工持股计划持有人个人分年进行考核,考核年度为2025-2026两个会计年度,具体考核结果,由内部部门评定,划分为S2、S1、A、B、C、D六个档次,具体如下所示:

个人绩效考核结果	S2	S1	S1	A	B	C	D
个人层面考核结果	100%			0%			

在满足公司层面业绩考核情况下,若持有人当年度个人绩效考核合格,持有人当期可解锁的股票份额=持有人当期计划解锁的标的股票份额×个人层面解锁比例。

因持有人个人绩效考核结果为“C”或“D”级而无法解锁分配的份额,由管理委员会处置,处置方式包括但不限于,将该持有人当期未解锁的份额递延至下一个考核期合并考核,若相关持有人在递延至第二个考核期时,公司业绩考核目标仍未达成,考核结束后,累计未解锁的份额之原始出资金额与出售标的股票所获金额之孰低金额返还该持有人,剩余资金(如有)归公司所有。

4. 由管理委员会在锁定期结束后择机出售;

按持有人原始出资金额与出售标的股票所获金额之孰低金额返还持有人,剩余资金(如有)归公司所有。

5. 按照管理委员会决定的其他方式处置。

本公司员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对员工持股计划持有人个人分年进行考核,考核年度为2025-2026两个会计年度,具体考核结果,由内部部门评定,划分为S2、S1、A、B、C、D六个档次,具体如下所示:

个人绩效考核结果	S2	S1	S1	A	B