

（上接B037版）

行投票表决时，须在提供现场投票方式的同时，提供网络投票方式。独立董事就股东大会审议本计划将向所有股东征集委托投票权。

13、自公司股东大会审议通过本计划且授予条件成就之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成公告、登记等相关程序，根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。公司未能在60日内完成上述工作的，终止实施本计划，未授予的股票期权失效。

14、本计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

东方雨虹、本公司、公司	指	北京东方雨虹防水技术股份有限公司
本计划、激励计划	指	北京东方雨虹防水技术股份有限公司2021年股票期权激励计划
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权力
激励对象	指	按照本计划的规定，有资格获得一定数量股票期权的员工
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	自股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止
行权	指	激励对象根据股票期权行权计划，行使其所持有的股票期权的行为，在本激励计划中称为激励对象按照激励计划规定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以行权授予的日期，可行权日必须为交易日
行权条件	指	本激励计划所确定的激励对象行使股票期权的价格
行权价格	指	激励对象按照激励计划规定购买公司股票时必须满足的条件
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
《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》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《激励计划草案第九节》	指	《激励计划草案第九节上市公司业务办理指南(一)——股权激励》
《公司章程》	指	《北京东方雨虹防水技术股份有限公司章程》
元	指	人民币元

第二章 实施本计划的目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司中高层管理人员及核心技术(技术)人员的工作积极性，有效地认定股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，规范《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《业务办理指南第9号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本计划。

第三章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

1.激励对象确定的法律依据
本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律及其他有关法律、法规、规范性文件(《公司章程》)的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2.激励对象的服务依据

本计划的激励对象为公司中高层管理人员、子公司主要管理人员、核心技术(技术)骨干及董事会认为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工(不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女)。

二、激励对象的范围

本计划涉及的激励对象共计4,160人，包括：

- 1.公司中层管理人员；
 - 2.子公司主要管理人员；
 - 3.公司及子公司核心技术(技术)人员；
 - 4.董事会认为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他人。
- 本计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

本计划中，所有激励对象均须在本计划的考核期内与上市公司或公司的控股子公司具有聘用、雇佣或劳动关系。

三、不能成为本计划激励对象的情形

- 1.公司监事、独立董事不得参加本计划。
- 2.单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女不得参加本计划。

3.有下列情形之一的，不能成为本计划的激励对象：

- (1)最近12个月内被中国证监会认定为不适当人选的；
- (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的；
- (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的；

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)具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励情形的；

(6)中国证监会认定的其他情形。

4.所有参与本计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，已经参与其他任何上市公司激励计划的，不得参与本计划。

四、激励对象的确定

1.本计划经董事会审议通过后，在召开股东大会前，公司在内部公示激励对象姓名和职务，公示期不少于10天。

2.公司监事会将对该名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本计划前5日披露监事会对于激励对象名单审核及公示情况的说明。

3.经公司董事会薪酬委员会审核，并经股东大会审议。

第四章 本计划所涉及标的股票来源、数量和分配

一、标的股票来源

本计划采用股票期权作为激励工具，标的股票来源为公司向激励对象定向发行A股普通股股票。

二、标的股票数量

本计划拟向激励对象授予5,200.45万份股票期权，所涉及的标的股票约占本激励计划草案公告时公司股本总额234,773.7237万股的2.22%。每份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买1股公司A股普通股股票的权利。

本计划实施后，全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的10%，且任何一名激励对象所获授权权益总额累计未超过本计划经股东大会审议的前次公司股本总额的1%。符合《管理办法》第十四条、第十五条的规定。

在本激励计划公告日至激励对象完成股票期权登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的授予数量及所涉及的股票数量将根据本激励计划予以相应的调整。

三、激励对象获授的股票期权分配情况

授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：（以下百分比计算结果四舍五入，保留两位小数）

姓名	职务	获授股票期权数量(万份)	获授权益占授予总额比例	获授权益占公司股本总额比例
中层管理人员及核心技术(技术)骨干4,160		5,200.45	100%	2.22%
合计(4,160人)		5,200.45	100%	2.22%

注：1、本计划激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划。

2.激励对象中没有持有公司5%以上股权的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的权益总额均未超过公司总股本的1%；公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本计划提交股东大会时公司股本总额的10%。

第五章 本计划的时间安排

本计划的有效期限自股票期权授予之日起计算，最长不超过60个月。

二、本计划的授予日

本激励计划的授予日在本激励计划经公司董事会审议通过后由公司董事会确定。授予日必须为交易日。自公司股东大会审议通过本计划且授予条件成就之日起60日内，由由公司董事会召开董事会对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。在董事会不得审批或公告公司定期报告被否等影响股价的敏感事项发生时不得授予。上述公司不得授出股票期权的期间不计算在60日之内。

三、股票期权的等待期

等待期指股票期权授予之日起至股票期权可行权日之间的时间，本计划授予的股票期权等待期分别为12个月、24个月、36个月、48个月。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

四、可行权日

在可行权日之后，授予的股票期权自等待期满后可以进行行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

- 1.公司定期报告公告前30日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日向前追溯，至公告前10日；
- 2.公司业绩预告、业绩快报公告前10日内；
- 3.自任何对公司股票及其衍生品价格和交易价格产生较大影响的事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露后2个交易日；

4.中国证监会及深圳证券交易所认定的其他期间。

五、行权安排

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，授予的股票期权自授予之日起满12个月后，激励对象应在未来48个月内分四次行权。

本计划授予股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权安排	可行权期间占股票期权数量比例
股票期权第一行权期	自授予之日起满12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	25%
股票期权第二行权期	自授予之日起满24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	25%
股票期权第三行权期	自授予之日起满36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日止	25%
股票期权第四行权期	自授予之日起满48个月后的首个交易日起至授予之日起60个月内的最后一个交易日止	25%

当期行权条件未成就的，股票期权不得行权或顺延至下期行权，由公司注销对应的股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司应当及时注销。

六、本计划禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票限售锁定的时间。本激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律法规、法规、规范性文件(《公司章程》)执行，具体规定如下：

- 1.激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间内每年转让的股份不得超过其所持本公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。
- 2.激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，公司董事会将会将其所有收益收归。
- 3.在股权激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件(《公司章程》)中对上市公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件(《公司章程》)的规定。

第六章 股票期权的行权价格及其确定方法

一、股票期权的行权价格

本计划授予股票期权的行权价格为48.99元/份，即在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期间内以每股48.99元购买1股公司A股普通股股票的权利。

二、股票期权的行权价格的确定方法

股票期权行权价格不得低于股票票面金额，且不得低于下列价格较高者：

- 1.本激励计划草案公布前1个交易日公司A股股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)；
- 2.股票期权激励计划草案公布前60个交易日的公司A股股票交易均价，为48.01元/股；

第七章 激励对象获授权益、行权的条件

一、股票期权的获授条件

在同时满足下列条件时，激励对象才能获授股票期权；反之，若下列任一条件未满足的，则不得向激励对象授予股票期权。

(一)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。

(二)激励对象未发生如下任一情形：

- 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.中国证监会认定的其他情形。

二、股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权，必须同时满足如下条件：

(一)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。

(二)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.中国证监会认定的其他情形。

(三)公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权在2021-2024年四个会计年度中，分年度进行考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

本计划授予的股票期权行权的业绩条件如下表所示：

行权期	业绩考核目标
股票期权第一行权期	以2020年净利润为基数，2021年公司净利润增长率不低于20%； 2021年度经营业绩考核等级不低于B级。
股票期权第二行权期	以2020年净利润为基数，2022年公司净利润增长率不低于20%； 2022年度经营业绩考核等级不低于B级。
股票期权第三行权期	以2020年净利润为基数，2023年公司净利润增长率不低于20%； 2023年度经营业绩考核等级不低于B级。
股票期权第四行权期	以2020年净利润为基数，2024年公司净利润增长率不低于144%； 2024年度经营业绩考核等级不低于B级。

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的非经常性损益的净利润，下同。由次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

若股票期权授予考核年度公司业绩考核不合格，所有激励对象当年度计划行权的股票期权将不可行权，由公司注销。

(四)激励对象个人层面绩效考核

激励对象个人层面考核在公司层面业绩考核达标的前提下，激励对象当期实际可行权股票期权数量与其上年度绩效考核结果相关，具体参照公司现行绩效考核相关管理办法。

二、考核指标选取的合理性说明

本次激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为扣除非经常性损益后的净利润增长率和应收账款增长率，净利润指标反映了公司盈利能力及企业成长性，是衡量公司经营效益的综合指标；应收账款衡量企业的运营效率及管理水平，反映了公司的运营质量。在综合考虑了宏观经济环境、历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况及公司未来发展规划等相关因素基础上，设定了本次股票期权激励计划业绩考核指标，指标设定合理、科学。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性；对公司而言，业绩指标的设定能够促进激励对象努力开展工作，提高公司的业绩表现。指标设定不仅有助于提升公司竞争力，也有助于增强公司对行业内人才的吸引力，为公司核心队伍的建设和招聘的促进作用。同时，指标的设定确保了激励对象、公司、股东三方的利益，对公司未来的经营发展将起到积极的促进作用。

除公司层面业绩考核指标外，本次股票期权激励计划还设定了个人层面的绩效考核条件，对激励对象个人的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价，公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权条件，只有在两个指标同时达成的情况下，激励对象获授的股票期权方可行权。

综上，本计划的考核指标体系设定具有全面性、科学性及可操作性，对激励对象而言，激励性和约束性兼具，能够达到本计划的考核目标。

第八章 股票期权激励计划的调整方法和程序

一、股票期权数量的调整方法

若在行权前有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

1.资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中：Q为调整前的股票期权数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的股票期权数量。

2.配股

$$Q=Q \times P1 \times (1+n) / (P1+P2 \times n)$$

其中：Q为调整前的股票期权数量；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公司总股本的比例）；Q为调整后的股票期权数量。

3.缩股

$$Q=Q \times n$$

其中：Q为调整前的股票期权数量；n为缩股比例（即：公司股票经缩股为n股股票）；Q为调整后的股票期权数量。

4.增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

二、行权价格的调整方法

若在行权前有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

1.资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中：P为调整前的行权价格；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为调整后的行权价格。

2.配股

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

其中：P为调整前的行权价格；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数占公司总股本的比例）；P为调整后的行权价格。

3.缩股

$$P=P \div n$$

其中：P为调整前的行权价格；n为缩股比例；P为调整后的行权价格。

4.派息

$$P=P \div V$$

其中：P为调整前的行权价格；V为每股的派息额；P为调整后的行权价格。经派息调整后，P5必须大于1。

三、股票期权激励计划的调整程序

1、公司股东大会授权公司董事会在上述已列明的原因调整股票期权数量或行权价格的权力。董事会根据上述规定调整股票期权数量或行权价格后，应及时公告并通知激励对象。

2、因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应经董事会审议后，重新报股东大会审议批准。

3、公司聘请律师就上述调整是否符合中国证监会及相关监管部门有关文件规定、《公司章程》和本计划的规定向董事会出具专业意见。

第九章 公司及激励对象发生异动时的处理

一、公司出现下列情形之一的，本计划终止实施：

- 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情形；
- 5.中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

当公司出现终止计划的上述情形之一，应当终止实施股权激励计划，不得向激励对象继续授予新的权益，激励对象根据股权激励计划已获授但尚未行使的权益应当终止行使，由公司注销。

二、公司出现下列情形之一时，本计划不变更，按本计划的规定继续执行：

- 1.公司的控股股东或实际控制人发生变更；
- 2.公司出现合并、分立等情形。

三、公司发生被披露存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予条件或行权安排的，本计划的股票期权应当立即终止，已经行权的股票期权，所有激励对象应当返还已获授权益。

董事会应当按照前款规定和本计划安排收回激励对象所得收益。

四、激励对象个人情况发生变化

(一)当发生以下情况时，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销；对于已行权部分的股票期权，公司可要求激励对象返还其因本股权激励计划所获得的全部权益。

(1)违反国家法律法规，发生劳动合同违约、失职、渎职行为，严重损害公司利益或声誉，或给公司造成直接或间接经济损失；

(2)在任职期间，存在受贿、受贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等的违法违规行为，直接或间接损害公司利益；

(3)因犯罪行为给公司造成损失被依法追究刑事责任；

(4)董事会议定的类似情形。

(二)当发生以下情况时，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

- (1)不能胜任岗位要求，考核不合格/不完全合格、业绩未达到公司要求；
- (2)因履职、公司裁员而离职或因其他原因与公司解除劳动关系；
- (3)非因工伤丧失劳动能力而离职；
- (4)非因执行公务原因而死亡；

(5)违反《公司章程》或公司内部管理规章制度的规定，违反与公司签署的《廉政及防务廉洁协议》、《打假责任状》相关内容；

(6)成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员；

(7)达到法定退休年龄且退休后不再继续在公司任职；

(8)公司董事会议定的类似情形。

(三)特殊情形处理

(1)激励对象发生职务调整，但仍任在公司、公司下属分子公司任职或由公司派出任职的，其获授的股票期权按照职务变更前本计划规定的程序进行。发生上述情形时，激励对象个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

(2)激励对象发生工伤丧失劳动能力而离职的，其获授的股票期权可不作变更，仍可按照本计划规定的程序进行。发生上述情形时，激励对象个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

(3)激励对象发生因病身故而亡的，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按身故前本计划规定的程序进行。发生上述情形时，激励对象个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

五、其他未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

六、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的股权激励协议所发生或与本激励计划及/或股权激励协议相关的争议或纠纷，双方可通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若经争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第十章 其他重要事项

一、本计划中的有关法律，如与国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度执行。本计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行。

二、若激励对象违反计划、《公司章程》或国家有关法律、法规及行政规章及规范性文件，出售按照本计划所获得的股票，其收益归公司所有，由公司董事会负责执行。

三、本计划需经公司股东大会审议通过生效。

四、本计划的解释权归公司董事会。

北京东方雨虹防水技术股份有限公司董事会
2021年3月27日

北京东方雨虹防水技术股份有限公司 2021年员工持股计划 草案 摘要

二〇二一年三月
声明
本公司董事会全体成员保证本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，并对其真实性、准确性、完整性承担个别及连带的法律责任。

风险提示

1、本员工持股计划须经经公司股东大会批准后方可实施，本员工持股计划能否获得公司股东大会批准，存在不确定性。

2、有关本员工持股计划的资金来源、出资比例、实施方案等属初步结果，本员工持股计划设立后能否达到计划规模及目标存在不确定性。

3、若员工认购资金较低时，员工持股计划存在无法成立的风险；若员工认购资金不足，本员工持股计划存在低于预计规模的风险。

4、股票价格受公司经营业绩、宏观经济环境、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。敬请广大投资者谨慎决策，注意投资风险。

特别提示

1、《北京东方雨虹防水技术股份有限公司2021年员工持股计划（草案）》（以下简称“本员工持股计划”或“本计划”）系根据《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信息披露指引第4号——员工持股计划》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件及北京东方雨虹防水技术股份有限公司(以下简称“公司”或“东方雨虹”)《公司章程》的规定制定。

2、本计划遵循依法合规、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。

3、本员工持股计划参与对象为：公司董事、监事、高级管理人员、中层管理人员、子公司主要管理人员及其他核心骨干员工，共计1,611人，全部参与人数根据员工实际缴款情况确定。公司董事会可根据员工变动情况、考核情况，对参与本计划的员工名单和分配比例进行调整。

4、本员工持股计划设立时计划筹集资金总额不超过170,000万元，以“份”作为认购单位，每份份额为1元，员工持股计划的总份数不得超过170,000万份。员工持股计划持有人具体金额和份数根据实际缴资缴款金额确定，本员工持股计划设立后将成立资管/信托产品进行管理，并全权委托该资管/信托产品的次级份额。

5、本员工持股计划参与对象资金来源为员工工资的合法薪酬、自筹资金、金融机构融资以及其他法律法规允许的方式。

6、资管/信托产品规模不超过1:1的比例设立优先份额和次级份额，次级份额由本员工持股计划计划认购。资管/信托产品份额上限为340,000万份，每份价格为人民币1元，优先份额上限为170,000万份，次级份额上限为170,000万份。资管/信托产品