（上接A22版）

司相同或相类似业务的投资及任职的，激励对象已行权的股票期权继续有效；激励对象已获授但尚未行权的股票期权可按照退休前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。但公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象仍要求退休而离职的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权继续有效；激励对象已获授但尚未行权的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（五）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，激励对象已行权的股票期权继续有效；激励对象已获授但尚未行权的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，激励对象已行权的股票期权继续有效；激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（六）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故的，激励对象获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，激励对象已行权的股票期权继续有效；激励对象已获授但尚未行权的股票期权按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。继承人在继承前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

2、激励对象因其他原因身故的，激励对象已行权的股票期权继续有效；激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕股票期权已行权部分所涉的个人所得税。

（七）激励对象因触犯法律法规、违反公司管理规定等行为给公司造成严重损失的，公司有权要求激励对象返还其在本激励计划项下获得的全部收益。

（八）激励对象离职后因违反竞业限制给公司造成损失的，公司有权要求激励对象返还其在本激励计划项下获得的全部收益。

（九）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

三、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《股权激励协议书》所发生的或与本激励计划及/或《股权激励协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自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。

第十二章附则

一、本激励计划经公司股东大会审议通过生效；

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

天融信科技集团股份有限公司

董事会

二〇二二年八月二十二日

证券代码：002212　证券简称：天融信　公告编号：2022-083

天融信科技集团股份有限公司关于修订“奋斗者”第一期员工持股计划业绩考核目标的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

天融信科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）于2022年8月21日召开第六届董事会第二十六次会议和第六届监事会第十八次会议，审议通过了《关于修订“奋斗者”第一期员工持股计划业绩考核目标的议案》，董事会同意修订“奋斗者”第一期员工持股计划（以下简称“本次员工持股计划”、“员工持股计划”）业绩考核目标，并修订《“奋斗者”第一期员工持股计划》《“奋斗者”第一期员工持股计划管理办法》相应条款。现将有关事项说明如下：

一、已履行的决策程序和信息披露情况

（一）2022年3月27日，公司第六届董事会第二十次会议审议通过了《关于公司〈“奋斗者”第一期员工持股计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于制定公司〈“奋斗者”第一期员工持股计划管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理员工持股计划相关事宜的议案》《关于召开2022年第二次临时股东大会的议案》，公司独立董事就本次员工持股计划是否有利于公司的持续发展及是否存在损害公司及全体股东利益的情形发表了独立意见；公司第六届监事会第十二次会议审议通过了相关议案；北京市金杜律师事务所就员工持股计划所涉及的相关事宜出具了法律意见书，上海荣正投资咨询股份有限公司就员工持股计划（草案）出具了独立财务顾问报告。

（二）2022年4月13日，公司2022年第二次临时股东大会审议并通过了《关于公司〈“奋斗者”第一期员工持股计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于制定公司〈“奋斗者”第一期员工持股计划管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理员工持股计划相关事宜的议案》。公司实施“奋斗者”第一期员工持股计划获得批准，公司于2022年4月14日披露了股东大会决议公告以及经股东大会审议通过的员工持股计划。

（三）2022年5月6日，公司完成了本次员工持股计划非交易过户，并于2022年5月10日披露了《关于“奋斗者”第一期员工持股计划非交易过户完成的公告》。

（四）2022年8月21日，公司第六届董事会第二十六次会议和第六届监事会第十八次会议审议通过了《关于修订“奋斗者”第一期员工持股计划业绩考核目标的议案》。董事会同意修订本次员工持股计划业绩考核目标，并修订《“奋斗者”第一期员工持股计划》《“奋斗者”第一期员工持股计划管理办法》相应条款。公司独立董事发表了同意的独立意见。

二、本次修订员工持股计划业绩考核目标的情况

（一）修订原因

根据行业增长趋势和公司经营发展情况，公司基于2022年2月17日披露的《2021年度业绩快报》中的净利润和营业收入，制定了本次员工持股计划的公司层面业绩考核目标，即以2022年、2023年、2024年剔除股份支付费用影响的净利润增长率目标以2021年剔除股份支付费用影响的净利润为基数分别不低于30%、60%、100%，2022年、2023年、2024年营业收入增长率目标以2021年营业收入为基数分别不低于20%、40%、60%。

在2021年度审计过程中，基于谨慎性原则，加上国内疫情因素，根据相关会计准则，最终审计数据相较于2021年度业绩快报披露的收入和净利润有所减少。由于本次员工持股计划的公司层面业绩考核目标的计算规定以经审计的2021年度净利润和营业收入为计算依据，为此，公司在2022年4月26日披露的《2021年度业绩快报修正公告》中进行了特别说明，公司将维持原有预期的业绩考核指标要求，即基于2022年2月17日披露的《2021年度业绩快报》，以2021年剔除股份支付费用影响的归属于上市公司股东的净利润54,981.67万元（归属上市公司股东净利润为41,320.57万元，经审计的股份支付费用为13,661.10万元）、2021年营业收入354,128.68万元，作为本次员工持股计划公司层面业绩考核目标涉及的年度净利润增长率和年度营业收入增长率的基数。

公司2021年度调减收入对应的合同基本可在2022年度确认收入，因此将相应增加公司2022年度营业收入和净利润。考虑到2022年度国内疫情不确定情况，兼顾公司长远发展和发挥本次员工持股计划对员工的激励作用，公司决定对本次员工持股计划的2022年度公司层面业绩考核目标在原有增长率基础上相应进行一定的调增，即2022年度剔除股份支付费用影响的净利润目标值在较2021年度相应净利润基数54,981.67万元增长30%（即71,476.17万元）基础上调增到75,000万元，2022年度营业收入目标值在较2021年度营业收入基数354,128.68万元增长20%（即424,954.42万元）基础上调增到430,000万元。

（二）修订内容前后对比

（注：下述第2项“2、考核指标的科学性和合理性说明”内容仅涉及少量文字修订，为便于投资者阅读，仅展示修改内容所在自然段，其余未修改段落内容以省略号“……”代替）

修订前：

1、公司层面业绩考核

持有人认购的标的股票权益将自本员工持股计划草案经公司股东大会审议通过且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的12个月、24个月、36个月后，依据公司层面业绩考核结果分3期解锁。

本次员工持股计划授予的标的股权益解锁的考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标及公司层面解锁比例如下表所示：

解锁期	对应考核年度	以2021年净利润为基数的年度净利润增长率	以2021年营业收入为基数的年度营业收入增长率
		目标值	目标值
第一个解锁期	2022年	30%	20%
第二个解锁期	2023年	60%	40%
第三个解锁期	2024年	100%	60%

公司业绩考核目标实际完成数（以2021年净利润和营业收入为基数）	公司层面解锁比例
年度净利润增长率≥目标值	100%
目标值的80%≤年度净利润增长率（目标值，且年度营业收入增长率≥目标值	90%
目标值的80%≤年度净利润增长率（目标值，且目标值的80%≤年度营业收入增长率（目标值	80%
目标值的80%≤年度净利润增长率（目标值，且年度营业收入增长率（目标值的80%	70%
年度净利润增长率（目标值的80%，且年度营业收入增长率≥目标值的100%	60%
年度净利润增长率（目标值的80%，且目标值的80%≤年度营业收入增长率（目标值	50%
年度净利润增长率（目标值的80%，且年度营业收入增长率（目标值的80%	0%

说明：

①上述“2021年净利润”及“年度净利润增长率”目标计算以剔除股份支付费用影响的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，即计算公式为：经审计的合并报表中的归属于上市公司股东的净利润+当年摊销的股份支付费用；上述股份支付费用包括本次及其他全部在有效期/存续期内的股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用。

②上述“2021年营业收入”及“年度营业收入增长率”目标计算以经审计的合并报表的营业收入作为计算依据。

上述各解锁期内，按照公司层面的业绩目标完成情况确定公司层面解锁比例，不能解锁部分对应的份额由管理委员会收回，择机出售后按照相应份额的原始出资额与售出收益孰低值返还持有人，收益归公司所有。

2、考核指标设置的合理性说明

……

经过合理预测并兼顾本次员工持股计划的激励作用，公司层面业绩考核目标为：以2021年剔除股份支付费用影响的净利润为基数，2022年、2023年、2024年剔除股份支付费用影响的净利润增长率分别不低于30%、60%、100%；以2021年营业收入为基数，2022年、2023年、2024年营业收入增长率分别不低于20%、40%、60%；根据实际业绩完成情况，确定阶梯式的解锁比例。上述业绩考核目标的设定是基于公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来发展规划等相关因素，以真实反映公司盈利能力及成长性的净利润增长率目标为主，具有一定的挑战性，有助于进一步提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

……

修订后：

1、公司层面业绩考核

持有人认购的标的股票权益将自本员工持股计划草案经公司股东大会审议通过且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的12个月、24个月、36个月后，依据公司层面业绩考核结果分3期解锁。

本次员工持股计划授予的标的股权益解锁的考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标及公司层面解锁比例如下表所示：

行权期	对应考核年度	年度净利润目标值（万元）	以净利润54,981.67万元为基数的年度净利润增长率	年度营业收入目标值（万元）	以营业收入354,128.68万元为基数的年度营业收入增长率
			目标值		目标值
第一个行权期	2022年	75,000	36.41%	430,000	21.42%
第二个行权期	2023年	87,970.67	60%	495,780.15	40%
第三个行权期	2024年	109,963.34	100%	566,605.89	60%

公司业绩考核目标实际完成数（以净利润54,981.67万元和营业收入354,128.68万元为基数）	公司层面解锁比例
年度净利润增长率≥目标值	100%
目标值的80%≤年度净利润增长率（目标值，且年度营业收入增长率≥目标值	90%
目标值的80%≤年度净利润增长率（目标值，且目标值的80%≤年度营业收入增长率（目标值	80%
目标值的80%≤年度净利润增长率（目标值，且年度营业收入增长率（目标值的80%	70%
年度净利润增长率（目标值的80%，且年度营业收入增长率≥目标值的100%	60%
年度净利润增长率（目标值的80%，且目标值的80%≤年度营业收入增长率（目标值	50%
年度净利润增长率（目标值的80%，且年度营业收入增长率（目标值的80%	0%

说明：

①上述“年度净利润”及“年度净利润增长率”目标计算以剔除股份支付费用影响的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，即计算公式为：经审计的合并报表中的归属于上市公司股东的净利润+当年摊销的股份支付费用；上述股份支付费用包括本次及其他全部在有效期/存续期内的股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用。

②上述“2021年营业收入”及“年度营业收入增长率”目标计算以经审计的合并报表的营业收入作为计算依据。

上述各解锁期内，按照公司层面的业绩目标完成情况确定公司层面解锁比例，不能解锁部分对应的份额由管理委员会收回，择机出售后按照相应份额的原始出资额与售出收益孰低值返还持有人，收益归公司所有。

2、考核指标设置的合理性说明

……

经过合理预测并兼顾本次员工持股计划的激励作用，公司层面业绩考核目标为：以2021年剔除股份支付费用影响的净利润为基数，2022年、2023年、2024年剔除股份支付费用影响的净利润增长率分别不低于30%、60%、100%；以2021年营业收入为基数，2022年、2023年、2024年营业收入增长率分别不低于20%、40%、60%；根据实际业绩完成情况，确定阶梯式的解锁比例。上述业绩考核目标的设定是基于公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来发展规划等相关因素，以真实反映公司盈利能力及成长性的净利润增长率目标为主，具有一定的挑战性，有助于进一步提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

……

除上述修订外，“奋斗者”第一期员工持股计划的其他内容不变，公司对《“奋斗者”第一期员工持股计划》《“奋斗者”第一期员工持股计划管理办法》中与上述表述相关的内容已同步做出修订。具体内容详见公司于2022年8月22日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露的相关公告。

三、本次修订对公司的影响

公司本次对“奋斗者”第一期员工持股计划业绩考核目标的修订，充分考虑了行业发展趋势、公司业务发展、今年国内疫情的后续不确定性等因素，使本次员工持股计划的业绩考核目标更具科学性和可操作性，有利于更好地吸引和留住核心人才，充分调动其积极性和创造性，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，从而更好达到本次员工持股计划的目的。

四、独立董事意见

公司本次对“奋斗者”第一期员工持股计划业绩考核目标的修订符合《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》等法律、法规、规范性文件和公司《“奋斗者”第一期员工持股计划》的相关规定，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。本次修订事项经公司董事会审议通过，关联董事回避表决，决策程序合法合规。

因此，我们一致同意公司对“奋斗者”第一期员工持股计划业绩考核目标进行修订。

五、监事会意见

经审核，监事会认为：本次对“奋斗者”第一期员工持股计划业绩考核目标的修订符合《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》等法律、法规、规范性文件以及公司《“奋斗者”第一期员工持股计划》的相关规定，相关审议程序和决策合法、有效，有利于公司持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。因此，同意公司对“奋斗者”第一期员工持股计划业绩考核目标进行修订。

六、备查文件

1、公司第六届董事会第二十六次会议决议；

2、公司第六届监事会第十八次会议决议；

3、公司独立董事关于第六届董事会第二十六次会议相关事项的独立意见。

特此公告。

天融信科技集团股份有限公司董事会

二〇二二年八月二十二日

证券代码：002212　证券简称：天融信　公告编号：2022-084

天融信科技集团股份有限公司“奋斗者”第一期员工持股计划（修订稿）摘要

二〇二二年八月

声明

本公司及董事会全体成员保证本次员工持股计划内容真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

风险提示

1、有关本次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。

2、若员工认购资金不足，本次员工持股计划存在低于预计规模的风险。

3、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

1、天融信科技集团股份有限公司（以下称“天融信”或“公司”）“奋斗者”第一期员工持股计划（以下称“本次员工持股计划”）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》《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。

2、本次员工持股计划遵循公司自主决定、员工自愿参与的原则，不存在摊派、强行分配等强制员工参与本持股计划的情形。

3、本次员工持股计划的参与对象为公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、公司及下属子公司核心管理人员、公司及下属子公司核心业务（技术）人员。参与本次持股计划的总人数为不超过240人（不含未来可能再分配的员工），其中董事（不含独立董事）、高级管理人员为4人，具体参与人数根据员工实际缴款情况确定。

4、本次员工持股计划的资金来源为员工合法薪酬、自筹资金以及法律法规允许的其他方式，公司不以任何方式向参与对象提供财务资助或为其贷款提供担保。

5、本次员工持股计划的股份来源为公司回购专用账户已回购的股份，其中2,371.90万股用于本次参与员工持股计划的员工，占公司当前股本总额的2.00%。本次员工持股计划经公司股东大会批准后，本次员工持股计划将通过非交易过户等法律法规允许的方式受让公司回购的A股股票。

6、本次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股票总数累计不得超过公司股本总额的10%，任一持有人持有的员工持股计划份额所对应的股票总数累计不得超过公司股本总额的1%。上述标的股票总数不包括持有人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及通过股权激励获得的股份。

7、本次员工持股计划受让公司回购专用证券账户所持有的公司股份，受让价格为6元/股。

8、本次员工持股计划的存续期为84个月，自公司公告最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起算。本次员工持股计划所获标的股票分3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次员工持股计划名下之日起满12个月、24个月、36个月，每期解锁的标的股票比例分别为33%、33%、34%，各年度具体解锁比例和数量根据公司业绩考核目标和持有人绩效考核结果计算确定（未来可能由管理委员会收回部分份额的处置安排由管理委员会决定，包括但不限于份额的重新分配，确定相应锁定期、解锁安排、业绩考核等）。

9、存续期内，本次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人行使股东权利，并对持股计划进行日常管理。

10、公司实施本次员工持股计划前，已通过职工代表大会征求员工意见。公司董事会审议通过本次员工持股计划后，公司发出了召开股东大会通知，提请股东大会审议并经公司股东大会批准后方可实施。公司审议本次员工持股计划的股东大会采取现场投票与网络投票相结合的方式。公司已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，股东已在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。

11、公司实施本次员工持股计划的财务、会计处理及其税收等问题，按有关财务制度、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。

12、本次员工持股计划实施后不会导致公司股权分布不符合上市条件要求。

释义

在本计划摘要中，除非文义另有所指，下列简称特指如下含义：

天融信、本公司、公司	指	天融信科技集团股份有限公司
员工持股计划、本次员工持股计划	指	天融信科技集团股份有限公司“奋斗者”第一期员工持股计划
员工持股计划草案、本计划草案	指	《天融信科技集团股份有限公司“奋斗者”第一期员工持股计划（草案）》
持有人	指	参与本次员工持股计划的对象
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
《员工持股计划管理办法》	指	《天融信科技集团股份有限公司“奋斗者”第一期员工持股计划管理办法》
标的股票	指	天融信科技集团股份有限公司A股普通股股票
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
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元、万元、亿元	指	人民币元、人民币万元、人民币亿元
《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》
《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	天融信科技集团股份有限公司公司章程

本文中若出现总数与各分项值之和尾数不符的情况，均为四舍五入原因造成。

一、员工持股计划的目的

公司主营业务聚焦于网络安全领域，属于典型的知识密集型、技术密集型行业，在行业内人才竞争日益激烈的环境下，网络安全建设的核心要素是网络安全人才，网络安全空间的竞争归根结底是人才的竞争。因此，公司始终致力于完善内部员工激励机制，持续推出符合公司发展需求的激励方案，为留住及吸引关键核心人才提供必要保障，为扎实人才竞争实力提供必要支持，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，制定了本次员工持股计划草案。

公司推出本次员工持股计划的具体目的如下：

（一）进一步优化公司股权结构，确保公司长期、稳定发展。

立足于公司加快战略落地和业务拓展的关键时期，公司重要核心人员通过本次员工持股计划持有公司股份，将进一步优化公司股权结构，完善治理机制，健全公司长期、有效的激励约束机制，确保公司长期、稳定发展。

（二）进一步深化合伙创业理念，实现重要核心人员与公司长期成长价值的深度绑定。

本次员工持股计划的参与对象为对公司整体业绩和中长期发展具有重要作用的核心关键人员。在不断推动公司战略落地、业务拓展与效率提升的同时，公司为员工创造的价值提供更长期的激励，促进重要核心人员与公司长期成长价值的深度绑定，有利于发挥核心团队的主观能动性，主动承担公司长期发展与成长的责任，不断提升经营业绩，强化公司长期竞争优势，确保公司战略和长期经营目标的实现。

（三）确保公司战略和经营目标的实现，为股东带来更高效持久的回报。

为抓住行业发展机遇，持续提升竞争力，实现公司战略和经营目标，本次员工持股计划公司层面业绩考核目标以净利润增长率目标为主，营业收入增长率目标为辅。净利润增长率目标能够真实反映公司的盈利能力，是衡量企业经营效益的有效性指标，是企业成长性的最终体现；营业收入增长率目标能够真实反映公司的经营情况和市场情况，是预测公司经营业务拓展趋势的重要指标之一。公司业绩考核目标的设定是基于公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来发展规划等相关因素，以真实反映公司盈利能力及成长性的净利润增长率目标为主，具有一定的挑战性，有助于进一步提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

二、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，员工自愿参与，公司不以摊派、强行分配等方式强制员工参与员工持股计划。

（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。

三、员工持股计划的参与对象、确定标准

（一）参与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，确定了本次员工持股计划的参与对象名单。

（二）参与对象确定的职务依据

本次员工持股计划的参与对象为公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、公司及下属子公司核心管理人员、公司及下属子公司核心业务（技术）人员。所有参与对象必须在员工持股计划存续期内与公司或公司下属子公司具有聘用、雇佣或劳务关系。

参与本次员工持股计划的总人数不超过240人（不含未来可能再分配的员工），具体参与人数根据员工实际缴款情况确定。以上员工参与本次员工持股计划遵循公司自主决定、员工自愿参与的原则，不存在以摊派、强行分配等方式强制员工参与的情形。

（三）本次员工持股计划的参与对象及分配比例

本次员工持股计划以“份”作为认购单位，每份份额为1元，持股计划的份额上限为142,314,000份。任一持有人所持有本次员工持股计划份额所对应的公司股票数量不超过公司股本总额的1%。持股计划持有人具体持有份额数以员工实际缴款情况确定。

参与本次员工持股计划的公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、公司及下属子公司核心管理人员、公司及下属子公司核心业务（技术）人员，总人数不超过240人（不含未来可能再分配的员工），其中参与本次员工持股计划的董事（不含独立董事）、高级管理人员4人，该等人员与本次员工持股计划不构成一致行动人关系。

具体认缴份额比例如下表所示：

序号	姓名	职务	持有份额（份）	占员工持股计划的比例	所获份额对应股份数量（股）	所获份额对应股份数量占目前总股本的比例
1	李雪莹	董事长、总经理	7,200,000	5.06%	1,200,000	0.101%
2	孔继阳	董事、副总经理、财务负责人	600,000	0.42%	100,000	0.008%
3	吴亚飚	董事、副总经理	3,600,000	2.53%	600,000	0.051%
4	彭御毓	副总经理、董事会秘书	300,000	0.21%	50,000	0.004%
核心管理人员及核心业务（技术）人员（不超过236人）			130,614,000	91.78%	21,769,000	1.836%
合计			142,314,000	100.00%	23,719,000	2.000%

注：

1、参与对象最终认购持股计划的份额以实际出资为准。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。

2、本次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公司股本总额的1%。

若部分员工出现放弃认购情形，且前述份额分配给公司董事、监事或高级管理人员的，则该分配方案应提交董事会审议确定。

公司监事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》等相关法律法规、《公司章程》以及本计划草案出具法律意见。

四、员工持股计划的规模、股票来源、资金来源和购买价格

（一）员工持股计划涉及的标的股票规模

本次员工持股计划涉及的标的股票规模不超过2,371.90万股，占目前公司股本总额的2.00%，具体持股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。

本次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公司股本总额的1%（不包括持有人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已获得的股份）。

（二）员工持股计划涉及的标的股票来源

本次员工持股计划的股份来源为公司回购专用证券账户回购的公司A股普通股股票。

公司于2020年12月27日召开第六届董事会第四次会议，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》，同意使用自有资金以集中竞价交易方式回购公司股份，用于公司后续实施股权激励计划或员工持股计划。根据2021年2月9日公司披露的《关于回购股份实施完毕暨股份变动的公告》（公告编号：2021-017），截至2021年2月5日，公司上述回购股份方案已实施完毕。公司通过回购专用证券账户以集中竞价交易方式累计回购股份数量29,071,888股，占公司当时总股本的2.47%，最高成交价为21.00元/股，最低成交价为19.19元/股，成交总金额为人民币599,938,779.59元（不含交易费用），已使用资金总额为人民币599,998,863.24元（含交易费用）。

本次员工持股计划经公司股东大会批准后，本次员工持股计划将通过非交易过户等法律法规允许的方式受让公司上述回购数量中的2,371.90万股。

（三）员工持股计划的资金来源

本次员工持股计划的资金来源为员工合法薪酬、自筹资金以及法律法规允许的其他方式。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。本次员工持股计划不涉及杠杆资金，不存在第三方为员工参与持股计划提供奖励、资助、补贴、兜底等安排。

本次员工持股计划的资金总额上限不超过142,314,000元，以“份”作为认购单位，每份份额为1元，持股计划的份额上限为142,314,000份。持股计划持有人具体持有份额数以员工实际缴款情况确定。

（四）员工持股计划购买股票价格和定价依据

本次员工持股计划的股份来源为公司回购专用证券账户回购的股份，本次员工持股计划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6元/股。

在董事会决议公告日至本期员工持股计划完成非交易过户日之间，若公司发生资本公积转增股本、送股、派息等除权、除息事宜，受让价格做相应的调整。

本次员工持股计划的参与对象为公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、公司及下属子公司核心管理人员、公司及下属子公司核心业务（技术）人员，上述人员为对公司整体业绩和中长期发展具有重要作用的核心关键人员。公司认为，在依法合规的基础上，以适当的价格实现对该部分人员的激励，可以真正提升参与对象的工作热情和责任感，有效地统一参与对象和公司及公司股东的利益，从而推动激励目标的实现。

本次员工持股计划股票购买价格的定价是参考了相关政策和上市公司案例，结合近几年公司股价走势、公司实际情况等因素后形成的方案。

本次员工持股计划是留住核心人才，调动员工积极性，保持公司竞争优势的重要手段。企业的稳定与发展是一个充满风险和挑战的过程，核心人才是支持企业正常运作和发展过程中重要的中流砥柱。通过本次员工持股计划，将提高核心员工的工作积极性和忠诚度，对核心员工建立起长期薪酬激励，将员工的收益和公司的长期绩效结合在一起，这对公司的稳定可持续发展至关重要。基于激励与约束对等的原则，公司设置了具有挑战性的业绩考核目标，同时对个人也设置了绩效考核，有效的将公司利益、股东利益与员工利益紧密捆绑在一起。

综上，为了吸引人才、留住人才，同时维护股东利益，增强公司管理团队及核心员工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及核心员工，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市场环境，本次员工持股计划需以合理的成本实现对参与对象合理的激励。以不损害公司利益为原则且充分考虑激励效果的基础上，本次员工持股计划购买公司回购股份的价格为6元/股，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，符合“盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等”的基本原则。

五、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

1、本次员工持股计划的存续期为84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。本次员工持股计划在存续期届满时如未展期则自行终止。存续期内，本员工持股计划的股票全部出售完毕，可提前终止。

2、本次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，经出席持有人会议的持有人所持2/3以上份额同意后，本次员工持股计划的存续期可以延长。

3、如因公司股票停牌或者窗口期较短等情况，导致本次员工持股计划所持有的公司股票无法在存续期上限届满前全部变现时，经出席持有人会议的持有人所持2/3以上份额同意后，员工持股计划的存续期限可以延长。

4、上市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。

5、上市公司应当最迟在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》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）员工持股计划的锁定期及其合理性、合规性

1、本次员工持股计划通过非交易过户等法律法规许可的方式所获标的股票，自公司公告最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起12个月后开始分3期解锁，锁定期最长36个月，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次员工持股计划名下之日起算满12个月，解锁股份数为本次员工持股计划所持标的股票总数的33%。

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次员工持股计划名下之日起算满24个月，解锁股份数为本次员工持股计划所持标的股票总数的33%；

第三批解锁时点：为自公司公告最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起算满36个月，解锁股份数为本次员工持股计划所持标的股票总数的34%。

本次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。

2、本次员工持股计划的交易限制

本次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、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前三十日起算；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（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或者进入决策程序之日至依法披露之日；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

如未来相关法律、行政法规、部门规章或规范性文件发生变化，以新的要求为准。

3、本次员工持股计划锁定期合理性、合规性说明

本次员工持股计划锁定期设定原则为激励与约束对等。本次员工持股计划购买价格存在部分折价，因此锁定12个月后分3期解锁，解锁比例分别为33%、33%、34%。公司认为，在依法合规的基础上，锁定期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，达成公司此次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

持有人认购的标的股票权益将自本员工持股计划草案经公司股东大会审议通过且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的12个月、24个月、36个月后，依据公司层面业绩考核结果分3期解锁。

本次员工持股计划授予的标的股票权益解锁的考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标及公司层面解锁比例如下表所示：

行权期	对应考核年度	年度净利润目标值（万元）	以净利润54,981.67万元为基数的年度净利润增长率	年度营业收入目标值（万元）	以营业收入354,128.68万元为基数的年度营业收入增长率
			目标值		目标值
第一个行权期	2022年	75,000	36.41%	430,000	21.42%
第二个行权期	2023年	87,970.67	60%	495,780.15	40%
第三个行权期	2024年	109,963.34	100%	566,605.89	60%

公司业绩考核目标实际完成数（以净利润54,981.67万元和营业收入354,128.68万元为基数）	公司层面解锁比例
年度净利润增长率≥目标值	100%
目标值的80%≤年度净利润增长率（目标