

证券代码:603003 证券简称:龙宇股份 公告编号:2023-029

上海龙宇数据股份有限公司 第五届监事会第十一次临时会议决议公告

本公司监事会及全体监事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

一、监事会会议召开情况
上海龙宇数据股份有限公司(以下简称“公司”)第五届监事会于2023年9月26日以电子邮件方式向全体董事发出召开第十一次临时会议的通知及会议材料,并于2023年9月28日以通讯方式召开,会议应到监事3名,实际出席3名。本次会议符合《公司法》和《公司章程》的有关规定。

二、监事会会议审议情况
本次会议审议通过了如下议案:

1.关于《上海龙宇数据股份有限公司2023年员工持股计划(草案)》及其摘要的议案
监事会认为:《上海龙宇数据股份有限公司2023年员工持股计划(草案)》及其摘要符合有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定,不存在损害公司及全体股东利益的情形,亦不存在损害员工参与的情形,公司实施员工持股计划有利于建立和完善员工与公司利益的共享机制,有利于进一步化公司治理结构,提升员工的凝聚力和公司竞争力,充分调动员工工作积极性和创造性,实现公司的可持续发展。

职工监事张群、张泽作为本次员工持股计划的参与对象,对本次事项发表。上述关联监事回避表决后,非关联监事二次书面审议股东大会的授权,监事会依法对议案形成决议。因此,监事会决定将议案直接提交公司2023年第二次临时股东大会审议。

2.关于《上海龙宇数据股份有限公司2023年员工持股计划管理办法(草案)》的议案
监事会认为:《上海龙宇数据股份有限公司2023年员工持股计划管理办法(草案)》符合相关法律法规的规定以及公司的实际情况,能切实保障员工持股计划的顺利实施,确保员工持股计划规范运行,有利于公司的持续发展,不存在损害公司及全体股东的利益。

职工监事张群、张泽作为本次员工持股计划的参与对象,对本次事项发表。上述关联监事回避表决后,非关联监事二次书面审议股东大会的授权,监事会依法对议案形成决议。因此,监事会决定将议案直接提交公司2023年第二次临时股东大会审议。

特此公告。

上海龙宇数据股份有限公司
2023年9月29日

证券代码:603003 证券简称:龙宇股份

上海龙宇数据股份有限公司 2023年员工持股计划(草案)

二零二三年九月

本公司及董事会全体成员保证本持股计划信息披露不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性、完整性承担个别及连带法律责任。

一、本员工持股计划需经公司股东大会审议通过后方可实施,本员工持股计划能否获得股东大会批准,存在不确定性。

2.有关员工持股计划的实施方案能否顺利完成,存在不确定性;

3.员工持股计划实施、自筹资金、风险自担原则;

4.若员工认购资金紧张,本持股计划存在不能成立的风险,若员工认购资金不足,本持股计划可能存在延期实施的风险。

5.宏观经济环境、企业经营状况、宏观经济环境、国内政治经济形势及投资者心理等多种因素影响着股价,股票交易具有一定风险的投机行为,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.《上海龙宇数据股份有限公司2023年员工持股计划(草案)》(以下简称“员工持股计划”)系上海龙宇数据股份有限公司(以下简称“公司”)为实施《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)和《中华人民共和国证券法》(以下简称“《证券法》”)关于上市公司股权激励的相关规定,由公司自行管理,并参照《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)制定,由公司董事会制定并审议通过。

2.员工持股计划遵循合法合规、自愿参与、风险自担的原则,不存在摊派、强制分配等强制员工参加本员工持股计划的情形。

3.本员工持股计划的参与对象为对公司整体业绩和长期发展具有重要作用和影响的公司董事(不含独立董事)、监事、高级管理人员及核心骨干人员,总人数不超过66人,其中董事(不含独立董事)、监事、高级管理人员为1人,具体参与人数根据实际认购情况确定。公司董事会可根据员工变动情况,考核评价,对本持股计划的员工名单进行及时调整并调整。

预留授予人员指本计划经股东大会批准时尚未确定但在本计划存续期间纳入参与对象的人员,预留授予人员不按本计划的认购标准。

4.本员工持股计划的资金来源为员工合法薪酬、自筹资金及法律法规允许的其他方式,员工不以任何方式向他人提供担保、担保、借贷等融资支持。

5.员工认购本计划份额的资金来源于个人自筹并自筹证券账户回购的股份,股份总数合计不超过900万股,约占公司总股本的2.94%。其中:不超过880万股,约占公司当前总股本的2.71%,预留11万股,约占公司当前总股本的0.28%。本员工持股计划回购公司股份的价格(含费用)为4.26元/股,拟募集资金总额不超过9308万元,具体认购金额及认购缴款金额确定。预留股份在本员工持股计划存续期间锁定与对象。

6.员工认购本计划所持有的股票总数不超过公司股本总额的10%,单个员工所持有员工持股计划份额所对应的股票总数不超过公司股本总额的20%;本员工持股计划所持有的股票总数不超过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进的股份及通过股权激励获得的股份。

7.员工认购本计划的存续期为6个月,自公司首次发行最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算。至本员工持股计划受让标的股票三分解,解锁时点分别为自公司首次发行最后一笔标的股票过户至本员工持股计划之日起满12个月、24个月、36个月时,每解锁期解锁的股份占本计划总份额的33%。

8.员工认购本计划持有人的自愿放弃参与本计划而同时持有公司股票的情况,本计划按照其所持有股票在公司股东大会上的表决权。

9.职工监事、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人行使所持股份的各项权利,并授权该委员会日常管理工作。

10.公司董事会对本员工持股计划审议自无异议后,公司将发出召开股东大会的通知,提请股东大会审议本员工持股计划并授权董事会办理相关事宜。本员工持股计划须经公司股东大会批准后方可实施。

11.公司董事会对本员工持股计划的财务、会计及其他相关事项,建立财务管理制度、会计制度、税务制度等规定执行,员工认购本员工持股计划实施所需的相关费用均由个人自行承担。

12.本员工持股计划实施后,不会导致公司股权结构不清晰上市条件要求。

除非有特别说明,以下简称在本公告中作如下释义:

龙宇股份、公司、本公司	新	上海龙宇数据股份有限公司
员工持股计划、本计划、持股	新	上海龙宇数据股份有限公司2023年员工持股计划
员工持股计划管理办法	新	《上海龙宇数据股份有限公司2023年员工持股计划管理办法》
本计划草案、员工持股计划草案	新	《上海龙宇数据股份有限公司2023年员工持股计划(草案)》
持有人、参加对象	新	参加本员工持股计划的全体业绩和长期发展具有重要作用和影响的公司董事(不含独立董事)、监事、高级管理人员及核心骨干人员
持有人会议	新	员工持股计划持有人会议
监事会	新	上海龙宇数据股份有限公司监事会
中国证监会	新	中国证券监督管理委员会
中国证监会上海监管局	新	中国证监会上海监管局
证券交易所、上交所	新	上海证券交易所
登记结算公司	新	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
元、元角、元分	新	人民币元、人民币角、人民币分
(《公司法》)	新	(《中华人民共和国公司法》)
(《证券法》)	新	(《中华人民共和国证券法》)
(《新修订条例》)	新	(《关于上市公司股权激励管理办法的修订稿》)
(《自律监管指引》)	新	(《上市公司股权激励自律监管指引》)
(《公司章程》)	新	(《上海龙宇数据股份有限公司章程》)

注:本计划草案中若出现数字与百分比结尾数字不符的情况,系四舍五入所致。

一、员工持股计划的目的
《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引》等有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定,制定了本计划草案。

公司实施员工持股计划,符合相关法律法规,符合公司的利益,有利于建立和完善员工、股东的利益共享机制,改善公司治理水平,提高员工的凝聚力和公司竞争力,调动员工的积极性和创造性,促进公司长期、持续、健康发展。

1.合法合规原则
公司实施员工持股计划,严格按照法律法规、规范性文件的规定履行程序,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活动。

2.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、强制分配等方式强制员工参加本员工持股计划。

3.风险自担原则
员工持股计划参与人与参与自愿、风险自担,与其他投资者权益平等。

一、参加对象的范围
1.参加对象符合《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引》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,确定了本员工持股计划的参与对象范围。所有参加对象均应在公司(含控股子公司,下同)任职,领取薪酬并签订劳动合同。有下列情形之一的,不属于持有对象:

1.最近三年内因重大违法违规行为受到行政处罚或者刑事处罚;

2.最近三年内因内幕交易、操纵市场、欺诈发行、虚假陈述、误导性陈述违反法律法规、规范性文件,或违反公司规定,给公司造成重大损失,严重影响公司声誉和形象造成严重后果的;

3.中国证监会认定的不适合参与员工持股计划的其他人员;

4.中国证监会、证券交易所认定的不适合参与员工持股计划的其他人员。

二、参加对象的条件
本员工持股计划的参加对象,为认同公司发展文化,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,经董事会认可的在公司(包括控股子公司)任职的以下人员:

1.公司董事(不含独立董事)、监事、高级管理人员;

2.公司核心骨干人员;

三、参加对象的范围
1.参加对象符合《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引》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,确定了本员工持股计划的参与对象范围。所有参加对象均应在公司(含控股子公司,下同)任职,领取薪酬并签订劳动合同。有下列情形之一的,不属于持有对象:

1.最近三年内因重大违法违规行为受到行政处罚或者刑事处罚;

2.最近三年内因内幕交易、操纵市场、欺诈发行、虚假陈述、误导性陈述违反法律法规、规范性文件,或违反公司规定,给公司造成重大损失,严重影响公司声誉和形象造成严重后果的;

3.中国证监会认定的不适合参与员工持股计划的其他人员;

4.中国证监会、证券交易所认定的不适合参与员工持股计划的其他人员。

三、参加对象的条件
本员工持股计划的参加对象,为认同公司发展文化,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,经董事会认可的在公司(包括控股子公司)任职的以下人员:

1.公司董事(不含独立董事)、监事、高级管理人员;

2.公司核心骨干人员;

四、参加对象的范围
1.参加对象符合《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引》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,确定了本员工持股计划的参与对象范围。所有参加对象均应在公司(含控股子公司,下同)任职,领取薪酬并签订劳动合同。有下列情形之一的,不属于持有对象:

1.最近三年内因重大违法违规行为受到行政处罚或者刑事处罚;

2.最近三年内因内幕交易、操纵市场、欺诈发行、虚假陈述、误导性陈述违反法律法规、规范性文件,或违反公司规定,给公司造成重大损失,严重影响公司声誉和形象造成严重后果的;

3.中国证监会认定的不适合参与员工持股计划的其他人员;

4.中国证监会、证券交易所认定的不适合参与员工持股计划的其他人员。

三、参加对象的条件
本员工持股计划的参加对象,为认同公司发展文化,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,经董事会认可的在公司(包括控股子公司)任职的以下人员:

1.公司董事(不含独立董事)、监事、高级管理人员;

2.公司核心骨干人员;

五、参加对象的范围
1.参加对象符合《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引》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,确定了本员工持股计划的参与对象范围。所有参加对象均应在公司(含控股子公司,下同)任职,领取薪酬并签订劳动合同。有下列情形之一的,不属于持有对象:

1.最近三年内因重大违法违规行为受到行政处罚或者刑事处罚;

2.最近三年内因内幕交易、操纵市场、欺诈发行、虚假陈述、误导性陈述违反法律法规、规范性文件,或违反公司规定,给公司造成重大损失,严重影响公司声誉和形象造成严重后果的;

3.中国证监会认定的不适合参与员工持股计划的其他人员;

4.中国证监会、证券交易所认定的不适合参与员工持股计划的其他人员。

三、参加对象的条件
本员工持股计划的参加对象,为认同公司发展文化,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,经董事会认可的在公司(包括控股子公司)任职的以下人员:

1.公司董事(不含独立董事)、监事、高级管理人员;

2.公司核心骨干人员;

六、参加对象的范围
1.参加对象符合《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引》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,确定了本员工持股计划的参与对象范围。所有参加对象均应在公司(含控股子公司,下同)任职,领取薪酬并签订劳动合同。有下列情形之一的,不属于持有对象:

1.最近三年内因重大违法违规行为受到行政处罚或者刑事处罚;

2.最近三年内因内幕交易、操纵市场、欺诈发行、虚假陈述、误导性陈述违反法律法规、规范性文件,或违反公司规定,给公司造成重大损失,严重影响公司声誉和形象造成严重后果的;

3.中国证监会认定的不适合参与员工持股计划的其他人员;

4.中国证监会、证券交易所认定的不适合参与员工持股计划的其他人员。

三、参加对象的条件
本员工持股计划的参加对象,为认同公司发展文化,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,经董事会认可的在公司(包括控股子公司)任职的以下人员:

1.公司董事(不含独立董事)、监事、高级管理人员;

2.公司核心骨干人员;

的受让价格。
(2)配股
 $P=P_0 \times (1+P_2 \times n) / (1+n)$

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,P₃为配股的比例(即配股的数量与调整前配股股本总额的比例);n为调整后的受让价格。

(3)增发
 $P=P_0 \times n$

其中:P₀为调整前的受让价格,n为增发比例,P₁为调整后的受让价格。

(4)派息
 $P=P_0 - D$

其中:P₀为调整前的受让价格,V为每股的息票额,i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。

四、标的股票的来源
本员工持股计划的来源为公司回购并注销已回购的股份,本持股计划将通过证券交易所等法律法规允许的公开竞价方式用自有资金购买公司回购股份,规模不超过880万股,约占公司当前总股本40,244.3494万股的1.99%。其中首次授予不超过880万股,约占公司当前总股本的1.71%,预留11万股,约占公司当前总股本的0.28%。具体股份数量根据实际认购情况确定。在股东大会审议通过后,本员工持股计划将通过证券交易所等法律法规允许的公开竞价并持有标的股票,预留股份在本持股计划存续期间确定参与对象。

本员工持股计划所持有的股票总数不超过公司股本总额的10%,单个员工所持有计划份额所对应的股票总数不超过公司股本总额的20%;本员工持股计划所持有的股票总数不超过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进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
参加本员工持股计划首次受让部分的人员(不含独立董事)、监事、高级管理人员拟认购总金额894.6万元,占员工持股计划总份额的比例为26.2%;其他合格参与的合格骨干人员拟认购总金额2040.54万元,占员工持股计划总份额的比例为60.8%,具体如下:

姓名	职务	持股数量(万股)	持有比例(万股)	预计占持股计划的总比例
张群	董事、总经理	210	894.6	26.2%
张泽	董事、副总经理			
张群	董事、总经理			
张泽	董事、副总经理			
其他符合参与条件的核心骨干人员(60人)		479	2040.54	60.8%
合计		111	472.8	13.8%
预留		800	3408	100.0%

注:员工持股计划将增加人员以及持有人具体持有份额占比均以员工最后实际认购的出资额对应的股份为准。

本员工持股计划的持有人按照认购比例足额缴纳认购资金,本员工持股计划的缴款时间由公司统一通知,缴款人应按时足额缴纳,逾期缴纳的,则自动丧失认购的权利,其认购份额可由其他符合参与条件的参与对象认购,原参与对象授权管理委员会行使股份缴付和权益分配等有关事项,其他员工参与认购前,员工持股计划管理委员会可根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴款情况对参与对象名单及认购份额进行调整。

为确定员工可持续发展的需要及不断吸引和留住优秀人才,本员工持股计划设置业绩考核目标,业绩考核目标为不低于11%的超额业绩,预留股份在预留期间不再参与认购,预留股份由管理委员会根据员工实际缴