证券代码:605020　证券简称:永和股份　公告编号:2024-093
债券代码:111007　债券简称:永和转债

浙江永和制冷股份有限公司关于修订2024年员工持股计划(草案)及相关文件的公告

本公司董事会及全体董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。

浙江永和制冷股份有限公司(以下简称“公司”)于2024年10月9日召开了第四届董事会第十三次会议,审议通过了《关于公司(2024年员工持股计划(草案修订稿))及其摘要的议案》《关于公司(2024年员工持股计划管理办法(修订稿))的议案》,同意修订公司2024年员工持股计划相关内容,并相应修订公司2024年员工持股计划(草案)及其摘要和公司2024年员工持股计划管理办法的相关内容。现将有关事项公告如下:

一、公司员工持股计划已经履行的程序

1. 公司于2024年9月27日召开第四届董事会第十二次会议、第四届监事会第九次会议,审议通过了《关于公司(2024年员工持股计划(草案))及其摘要的议案》《关于公司(2024年员工持股计划管理办法)的议案》等员工持股计划相关议案。

2. 公司于2024年10月9日召开第四届董事会第十三次会议、第四届监事会第十次会议,审议通过了《关于公司(2024年员工持股计划(草案修订稿))及其摘要的议案》《关于公司(2024年员工持股计划管理办法(修订稿))的议案》等员工持股计划相关议案。

二、本次修订的具体内容

修订前后对比如下:

修订前:

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。

六、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。

修订后:

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。

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。

修订前:

本员工持股计划受让价格及定价方法,是以促进公司长远可持续发展、维护股东权益为根本目的,基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可,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需以适当、合理的成本实现对参加对象激励作用的目的,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,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。

同时,公司在本次员工持股计划中设置了业务单元层面业绩考核以及参加对象的个人层面绩效考核,并设置了分期解锁机制,体现了激励与约束对等原则。员工持股计划内在的激励机制将对公司持续经营能力和股东权益带来积极正面影响,不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

修订后:

(二)定价依据

本员工持股计划受让价格及定价方法,是以促进公司长远可持续发展、维护股东权益为根本目的,基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可,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需以适当、合理的成本实现对参加对象激励作用的目的,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,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。

同时,公司在本次员工持股计划中设置了公司层面业绩考核、业务单元层面业绩考核以及参加对象的个人层面绩效考核,并设置了分期解锁机制,体现了激励与约束对等原则。员工持股计划内在的激励机制将对公司持续经营能力和股东权益带来积极正面影响,不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

修订前:

三、员工持股计划的考核要求

(一)业务单元层面业绩考核

业务单元的考核是通过激励对象所在业务单元(指上市公司本部或子公司)年度业绩目标的考核结果确定达标情况,首次授予部分考核年度为2024-2025年,预留授予部分考核年度为2025-2026年,业务单元层面考核结果如下所示:

业绩完成比P	P≥85%	85%>P≥60%	P<60%
标准系数X	100%	P/85%	0%

若业务单元层面完成业绩目标的85%及以上,则该业务单元层面可解锁比例为 100%;若业务单元层面完成业绩目标的60%-85%(含60%),则该业务单元层面可解锁比例为P/85%;若业务单元层面业绩完成情况未达到60%,则该业务单元层面不可解锁。未解锁的标的股票权益可由本员工持股计划管理委员会决定收回,择机出售以后以原始出资额归还持有人,剩余收益(如有)归公司所有。

(二)个人层面绩效考核

持有人个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施,依照持有人个人的绩效考核结果确定其解锁的比例,首次授予部分考核年度为2024-2025年,预留授予部分考核年度为2025-2026年,个人层面标准系数(Y)按下表考核结果确定:

考核得分Q	Q≥80	80>Q≥70	70>Q≥60	Q<60
评价结果	优秀	良好	合格	不合格
标准系数Y	100%	80%	60%	0

持有人只有当其所在业务单元层面业绩完成情况达到60%及以上和个人层面绩效考核合格的前提下,才可解锁。持有人当期实际解锁标的股票权益数量=持有人当期计划解锁标的股票权益数量×业务单元层面标准系数(X)×个人层面标准系数(Y)。

持有人在个人层面绩效考核目标实施过程中,若持有人实际解锁的标的股票权益数量小于计划解锁数量,未达到解锁条件的标的股票权益由员工持股计划管理委员会按原始出资额收回,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,择机出售后收益(如有)归公司所有。

本员工持股计划是公司调动员工积极性、留住核心人才、保持公司竞争优势的重要举措。公司基于激励与约束对等的原则,针对参与本员工持股计划的员工,参考其岗位和工作要求,公司设置了业务单元层面业绩考核目标和个人层面绩效考核目标,将员工利益与公司利益、股东利益更加紧密地捆绑在一起。

修订后:

三、员工持股计划的考核要求

(一)公司层面业绩考核

本员工持股计划首次授予部分考核年度为2024-2025年,各年度业绩考核目标如下表所示:

解锁期	业绩考核目标
首次授予部分第一个解锁期	公司需满足下列两个条件之一: 以2023年净利润为基数,2024年净利润增长率不低于10%; 或以2023年营业收入为基数,2024年营业收入不低于2023年营业收入。
首次授予部分第二个解锁期	公司需满足下列两个条件之一: 以2023年净利润为基数,2025年净利润增长率不低于50%; 或以2023年营业收入为基数,2025年营业收入增长率不低于5%。

注:上述“净利润”指以经审计后的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润,并剔除本期员工持股计划及未来其他有效期内激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)在当年所产生的股份支付费用影响后作为计算依据,下同。

本员工持股计划预留授予部分考核年度为2025-2026年,各年度业绩考核目标如下表所示:

解锁期	业绩考核目标
预留授予部分第一个解锁期	公司需满足下列两个条件之一: 以2023年净利润为基数,2025年净利润增长率不低于50%; 或以2023年营业收入为基数,2025年营业收入增长率不低于5%。
预留授予部分第二个解锁期	公司需满足下列两个条件之一: 以2023年净利润为基数,2026年净利润增长率不低于100%; 或以2023年营业收入为基数,2026年营业收入增长率不低于10%

若公司未满足公司层面业绩考核的目标值要求,未解锁部分可由管理委员会决定收回或递延至下一年度考核及解锁,若递延一年后仍未达到原定目标值考核要求,则持有人当期不能解锁的持股计划权益和份额,由管理委员会收回,择机出售以后以原始出资额归还持有人,剩余收益(如有)归公司所有。

(二)业务单元层面业绩考核

业务单元的考核是通过激励对象所在业务单元(指上市公司本部或子公司)年度业绩目标的考核结果确定达标情况,首次授予部分考核年度为2024-2025年,预留授予部分考核年度为2025-2026年,业务单元层面考核结果如下所示:

业绩完成比P	P≥85%	85%>P≥60%	P<60%
标准系数X	100%	P/85%	0%

若业务单元层面完成业绩目标的85%及以上,则该业务单元层面可解锁比例为 100%;若业务单元层面完成业绩目标的60%-85%(含60%),则该业务单元层面可解锁比例为P/85%;若业务单元层面业绩完成情况未达到60%,则该业务单元层面不可解锁。未解锁的标的股票权益可由本员工持股计划管理委员会决定收回,择机出售以后以原始出资额归还持有人,剩余收益(如有)归公司所有。

(三)个人层面绩效考核

持有人个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施,依照持有人个人的绩效考核结果确定其解锁的比例,首次授予部分考核年度为2024-2025年,预留授予部分考核年度为2025-2026年,个人层面标准系数(Y)按下表考核结果确定:

考核得分Q	Q≥80	80>Q≥70	70>Q≥60	Q<60
评价结果	优秀	良好	合格	不合格
标准系数Y	100%	80%	60%	0

持有人只有当其所在业务单元层面业绩完成情况达到60%及以上和个人层面绩效考核合格的前提下,才可解锁。在公司层面业绩考核目标达成的前提下,持有人当期实际解锁标的股票权益数量=持有人当期计划解锁标的股票权益数量×业务单元层面标准系数(X)×个人层面标准系数(Y)。

持有人在个人层面绩效考核目标实施过程中,若持有人实际解锁的标的股票权益数量小于计划解锁数量,未达到解锁条件的标的股票权益由员工持股计划管理委员会按原始出资额收回,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,择机出售后收益(如有)归公司所有。

本员工持股计划是公司调动员工积极性、留住核心人才、保持公司竞争优势的重要举措。公司基于激励与约束对等的原则,针对参与本员工持股计划的员工,参考其岗位和工作要求,公司设置了业务单元层面业绩考核目标、业务单元层面业绩考核目标和个人层面绩效考核目标,将员工利益与公司利益、股东利益更加紧密地捆绑在一起。

三、本次修订对公司的影响

本次修订符合《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》(以下简称“《指导意见》”)《上海证券交易所自律监管指引第 1 号——规范运作》(以下简称“《规范运作指引》”)等相关法律、法规和规范性文件以及本员工持股计划的相关规定,本次修订不会导致提前解锁、不涉及受让价格的调整,不会对公司的财务状况造成实质性影响,不存在损害公司和全体股东特别是中小股东利益的情况。

特此公告。

浙江永和制冷股份有限公司董事会
2024年10月10日

证券简称:永和股份　证券代码:605020

浙江永和制冷股份有限公司2024年员工持股计划(草案修订稿)摘要

二零二四年十月

声 明

本公司及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、完整性承担个别和连带的法律责任。

风险提示

一、浙江永和制冷股份有限公司2024年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公司股东大会批准,存在不确定性。

二、有关本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预计规模的风险。

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。

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

一、《浙江永和制冷股份有限公司2024年员工持股计划(草案)》(以下简称“员工持股计划”)系浙江永和制冷股份有限公司(以下简称“本公司”“公司”“永和股份”)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》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《浙江永和制冷股份有限公司章程》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、本员工持股计划公告时参加本员工持股计划的员工总人数不超过420人(不含预留部分),包括对公司(含合并报表子公司,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,具体参加人数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8.45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。公司不以任何方式向持有人提供垫资、担保、借贷等财务资助。

在本员工持股计划股票非交易过户完成前,公司若发生资本公积转增股本、派发股票或现金红利、股票拆细、缩股等事宜,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份的价格做相应的调整。

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股东大会批准后,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300.00万股,占公司当前股本总额38,029.8783万股的0.79%。其中首次受让237.71万股,占本员工持股计划标的股票总数的79.24%;预留62.29万股,占本员工持股计划标的股票总数的20.76%。预留份额待确定预留份额持有人后再行受让,预留份额未分配前不参与持有人会议的表决。原则上,预留份额应于股东大会审议通过本次员工持股计划后12个月内确定对应持有人。

在股东大会审议通过员工持股计划草案后,预留份额的授予方案(该方案包括但不限于确定认购人、分配等)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认购预留份额或剩余预留份额未完全授予,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本总额的10%,单个员工所获股份权益对应的股票总数不超过公司股本总额的1%。员工持股计划持有的股票总数不包括参加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60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或展期。本员工持股计划首次受让部分标的股票分两期解锁,解锁时点分别为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满12个月、24个月,每期解锁的标的股票比例分别为50%、50%。本员工持股计划预留受让部分标的股票分两期解锁,解锁时点分别为自公司公告预留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12个月、24个月,每期解锁的标的股票比例分别为50%、50%。

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出售所得现金资产及本员工持股计划资金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或按照持有人所持份额将相应的股票全部或部分过户至持有人个人证券账户。

七、本员工持股计划将自愿放弃所持有的公司股票的表决权,本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表决权。

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人行使除表决权以外的其他股东权利,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前,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。

十、公司实施本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。

十一、本员工持股计划实施后,将不会导致公司股权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:

永和股份、公司、本公司	指	浙江永和制冷股份有限公司
员工持股计划、本计划、本员工持股计划	指	浙江永和制冷股份有限公司2024年员工持股计划
《员工持股计划管理办法》	指	《浙江永和制冷股份有限公司2024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	《浙江永和制冷股份有限公司2024年员工持股计划(草案)》
持有人、参加对象	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受让和持有的永和股份A股普通股股票
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所、上交所	指	上海证券交易所
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	《浙江永和制冷股份有限公司章程》
元、万元		人民币元、人民币万元

注:本计划中若出现合计数与各加数之和尾数不符的情况,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、规范性文件和《公司章程》的规定,制定了本计划。

公司员工自愿、合法、合规地参与本员工持股计划,持有公司股票的目的在于建立和完善员工、股东的利益共享机制,改善公司治理水平,提高职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。

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,公司不以摊派、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、规范性文件和《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加对象名单。所有参加对象均需在公司任职,领取报酬并签订劳动合同或受公司聘任。

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,为公司发展做出重大贡献,经董事会认同的在公司任职的以下人员:

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420人(不含预留部分),包括对公司(含合并报表子公司,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,具体参加人员以及持有人具体持有份额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。公司不以任何方式向持有人提供垫资、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2,535.00万元,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2,535.00万份。除特殊情况外,单个员工起始认购份数为1份(即认购金额为1.00元),单个员工必须认购1元的整数倍份额。参与员工应缴纳的资金总额对应的员工认购的股数上限为300.00万股,按照本员工持股计划确定的每股购买价格8.45元计算得出。

本员工持股计划持有人的具体金额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以员工持股计划缴款通知为准。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,其拟认购份额可以由其他符合条件的参加对象申报认购,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

本员工持股计划的股份来源为公司回购专用账户的公司A股普通股股票。

2024年8月27日,公司召开第四届董事会第十次会议,审议通过了《关于以集中竞价交易方式回购股份方案的议案》,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。

公司于2024年9月3日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《浙江永和制冷股份有限公司关于以集中竞价交易方式首次回购公司股份暨回购进展的公告》(公告编号:2024-076),公司已累计回购股份数量为730,900股,占公司总股本的0.0019%,最高成交价格为15.17元/股,最低成交价格为14.96元/股,支付的资金总额为人民币10,997,826.40元(不含交易佣金等交易费用)。

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完毕,后续公司将按披露的回购方案继续回购股份。

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8.45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个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)每股16.90元的50%,为8.45元/股;

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个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)每股15.32元的50%,为7.66元/股。

(二)定价依据

本员工持股计划受让价格及定价方法,是以促进公司长远可持续发展、维护股东权益为根本目的,基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可,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,同时兼顾本员工持股计划需以适当、合理的成本实现对参加对象激励作用的目的,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,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。

同时,公司在本次员工持股计划中设置了公司层面业绩考核、业务单元层面业绩考核以及参加对象的个人层面绩效考核,并设置了分期解锁机制,体现了激励与约束对等原则。员工持股计划内在的激励机制将对公司持续经营能力和股东权益带来积极正面影响,不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

(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前,公司若发生资本公积转增股本、派发股票或现金红利、股票拆细、缩股等事宜,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

$P=P0\div(1+n)$

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

$P=P0\times(P1+P2\times n)/[P1\times(1+n)]$

其中:P0为调整前的初始购买价格;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公司股本总额的比例);P为调整后的初始购买价格。

3、缩股

$P=P0\div n$

其中:P0为调整前的初始购买价格;n为缩股比例;P为调整后的初始购买价格。

4、派息

$P=P0-V$

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、标的股票规模

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股东大会批准后,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300.00万股,占公司当前股本总额38,029.8783万股的0.79%。其中首次受让237.71万股,占本员工持股计划标的股票总数的79.24%;预留62.29万股,占本员工持股计划标的股票总数的20.76%。预留份额待确定预留份额持有人后再行受让,预留份额未分配前不参与持有人会议的表决。原则上,预留份额应于股东大会审议通过本次员工持股计划后12个月内确定对应持有人。

在股东大会审议通过员工持股计划草案后,预留份额的授予方案(该方案包括但不限于确定认购人、分配等)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认购预留份额或剩余预留份额未完全授予,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本总额的10%,单个员工所获股份权益对应的股票总数不超过公司股本总额的1%。员工持股计划持有的股票总数不包括参加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份额对应的股份数为28.30万股,占本员工持股计划拟认购份额对应总股数的比例为9.43%;核心骨干人员(不含预留部分)拟合计认购份额对应的股份数为209.41万股,占员工持股计划拟认购份额对应总股数的比例为69.80%,具体如下:

序号	持有人姓名	职务	拟获份额对应股份数量(万股)	拟持有份额(万份)	拟持有份额占员工持股计划的比例
1	徐水土	董事、副总经理	5.25	44.3625	1.75%
2	余锋	董事	5.25	44.3625	1.75%
3	陈文亮	董事	4.23	35.7435	1.41%
4	应振洲	总工程师	5.25	44.3625	1.75%
5	娄根法	财务总监	4.38	37.0110	1.46%
6	程文霞	董事会秘书	3.94	33.2930	1.31%
核心骨干人员(不超过414人)			209.41	1,769.5145	69.80%
预留			62.29	526.3505	20.76%
合计			300.00	2,535.0000	100%

注:1、本员工持股计划持有人的具体份额和股数根据实际出资缴款金额确定。持有人认购资金未按期、足额缴纳的,则视为其自动放弃相应的认购权利。

2、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,是由于四舍五入所造成。

本员工持股计划管理委员会可根据员工实际情况,对参加对象名单及其份额进行调整。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计入预留份额。

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份额的比例未超过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,本员工持股计划拟预留62.29万股作为预留份额,占本员工持股计划标的股票总数的20.76%,预留份额待确定预留份额持有人后再行受让,预留份额未分配前不参与持有人会议的表决。原则上,预留份额应于股东大会审议通过本次员工持股计划后12个月内确定对应持有人。

预留份额在确定预留份额持有人之前,不参与持有人会议的表决,不计入持有人会议中可行使表决权份额的基数。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已持有本员工持股计划份额的人员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认购预留份额或剩余预留份额未完全授予,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、锁定期及业绩考核设置

一、员工持股计划的存续期

(一)本员工持股计划的存续期为60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。本员工持股计划在存续期届满时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,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后,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者窗口期较短等情况,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限可以延长。

(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。

二、员工持股计划的锁定期

(一)标的股票的锁定期

1、首次受让部分

本员工持股计划首次受让部分标的股票分两期解锁,解锁时点分别为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满12个月、24个月,每期解锁的标的股票比例分别为50%、50%。具体如下:

第一批解锁时点:为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满12个月,解锁股份数为本员工持股计划所持相应标的股票总数的50%。

第二批解锁时点:为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满24个月,解锁股份数为本员工持股计划所持相应标的股票总数的50%。

2、预留受让部分

本员工持股计划预留受让部分标的股票分两期解锁,解锁时点分别为自公司公告预留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12个月、24个月,每期解锁的标的股票比例分别为50%、50%。具体如下:

第一批解锁时点:为自公司公告预留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满12个月,解锁股份数为本员工持股计划所持相应标的股票总数的50%。

第二批解锁时点:为自公司公告预留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满24个月,解锁股份数为本员工持股计划所持相应标的股票总数的50%。

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出售所得现金资产及本员工持股计划资金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或按照持有人所持份额将相应的股票全部或部分过户至持有人个人证券账户。

本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衍生取得的股份,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、上市公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内;

3、自可能对本公司证券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决策程序中,至依法披露之日内;

4、中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

在本员工持股计划存续期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《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的期间应当符合修改后的《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、员工持股计划的考核要求

(一)公司层面业绩考核

本员工持股计划首次授予部分考核年度为2024-2025年,各年度业绩考核目标如下表所示:

解锁期	业绩考核目标
首次授予部分第一个解锁期	公司需满足下列两个条件之一: 以2023年净利润为基数,2024年净利润增长率不低于10%; 或以2023年营业收入为基数,2024年营业收入不低于2023年营业收入。
首次授予部分第二个解锁期	公司需满足下列两个条件之一: 以2023年净利润为基数,2025年净利润增长率不低于50%; 或以2023年营业收入为基数,2025年营业收入增长率不低于5%。

注:上述“净利润”指以经审计后的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润,并剔除本期员工持股计划及未来其他有效期内激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)在当年所产生的股份支付费用影响后作为计算依据,下同。

本员工持股计划预留授予部分考核年度为2025-2026年,各年度业绩考核目标如下表所示:

解锁期	业绩考核目标
预留授予部分第一个解锁期	公司需满足下列两个条件之一: 以2023年净利润为基数,2025年净利润增长率不低于50%; 或以2023年营业收入为基数,2025年营业收入增长率不低于5%。
预留授予部分第二个解锁期	公司需满足下列两个条件之一: 以2023年净利润为基数,2026年净利润增长率不低于100%; 或以2023年营业收入为基数,2026年营业收入增长率不低于10%

若公司未满足公司层面业绩考核的目标值要求,未解锁部分可由管理委员会决定收回或递延至下一年度考核及解锁,若递延一年后仍未达到原定目标值考核要求,则持有人当期不能解锁的持股计划权益和份额,由管理委员会收回,择机出售以后以原始出资额归还持有人,剩余收益(如有)归公司所有。

(二)业务单元层面业绩考核

业务单元的考核是通过激励对象所在业务单元(指上市公司本部或子公司)年度业绩目标的考核结果确定达标情况,首次授予部分考核年度为2024-2025年,预留授予部分考核年度为2025-2026年,业务单元层面考核结果如下所示:

业绩完成比P	P≥85%	85%>P≥60%	P<60%
标准系数X	100%	P/85%	0%

若业务单元层面完成业绩目标的85%及以上,则该业务单元层面可解锁比例为 100%;若业务单元层面完成业绩目标的60%-85%(含60%),则该业务单元层面可解锁比例为P/85%;若业务单元层面业绩完成情况未达到60%,则该业务单元层面不可解锁。未解锁的标的股票权益可由本员工持股计划管理委员会决定收回,择机出售以后以原始出资额归还持有人,剩余收益(如有)归公司所有。

(三)个人层面绩效考核

持有人个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施,依照持有人个人的绩效考核结果确定其解锁的比例,首次授予部分考核年度为2024-2025年,预留授予部分考核年度为2025-2026年,个人层面标准系数(Y)按下表考核结果确定:

考核得分Q	Q≥80	80>Q≥70	70>Q≥60	Q<60
评价结果	优秀	良好	合格	不合格
标准系数Y	100%	80%	60%	0

持有人只有当其所在业务单元层面业绩完成情况达到60%及以上和个人层面绩效考核合格的前提下,才可解锁。持有人当期实际解锁标的股票权益数量=持有人当期计划解锁标的股票权益数量×业务单元层面标准系数(X)×个人层面标准系数(Y)。

持有人在个人层面绩效考核目标实施过程