

证券代码:688129 证券简称:东来技术 公告编号:2026-034

东来涂料技术(上海)股份有限公司 员工持股计划草案摘要公告

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。

重要内容提示:

预计参与对象范围及人数	预计参与对象范围(含公司子公司)部分董事、高级管理人员、中国境内员工及核心技术(业务)骨干 预计参与人数:不超过153人
董事、高管参与认购情况	是否有董事、高管参与认购√是□否 董事参与认购人数:4人,认购股份占比:17.54%
员工持股计划资金来源及来源比例	员工自筹资金 √其他:法律法规允许的其他形式
员工持股计划股份来源及来源比例	1.公司回购股票:不超过1040260万股,占公司回购前股本总额1,047,880,000股的1.01% 2.二级市场购买 3.向特定对象发行股票 4.其他来源 5.其他方式
员工持股计划定价价格	12.79元/股 确定方式:不低于本次持股计划草案公告前1个、前20个、前60个、前120个交易日交易均价加权平均价格的60%
员工持股计划存续期限	存续期:72个月
员工持股计划是否设置业绩考核指标	□是√否
业绩考核指标	无业绩考核

一、员工持股计划的目的

东来涂料技术(上海)股份有限公司(以下简称“公司”)依据《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)、《中华人民共和国证券法》(以下简称“《证券法》”)、《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》”)、《上海证券交易场所科创板上市公司自律监管指引第1号—规范运作》(以下简称“《自律监管指引第1号》”)等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定,制定了2026年员工持股计划(以下简称“本次持股计划”、“本计划”)。公司通过自愿、合法、合规地参与本次持股计划,本次持股计划的实施旨在在完善员工与公司的利益共享机制,进一步改善公司治理水平,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,促进公司盈利、持续、健康发展。

二、员工持股计划的基本原则

(一)依法合规原则
公司实施本次持股计划,严格按照法律、行政法规的规定履行程序,真实、准确、完整、及时地履行信息披露义务。任何人员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违法行为。

(二)自愿参与原则

公司实施本次持股计划遵循公司自主决定,员工自愿参加,公司不以强制、强行分配等方式强制员工参与本次持股计划。

(三)风险自担原则

本次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、本次持股计划参与人的确定依据

(一)持有人确定的法律依据
公司《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、规范性文件及《公司章程》的相关规定,并结合实际情况,确定本次持股计划的参与对象名单。公司员工按照依法合规、自愿参与、风险自担的原则参加本次持股计划。

(二)持有人确定的依据

本次持股计划的参与对象应符合以下标准之一:
1.公司董事、高级管理人员;
2.公司中层管理人员、核心技术(业务)骨干。

除本次持股计划草案另有规定外,所有参与对象必须在本次持股计划的存续期内,与公司签署劳动合同或聘用合同并领取薪酬。

(三)参加对象名单及股份分配情况
本次持股计划参与人包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术(业务)骨干,合计不超过153人,占公司2026年12月31日员工总数699人的82.18%,具体参加人数根据参与对象实际缴款情况确定。

本次持股计划拟筹集资金总额不超过1,930.3308万份,以“份”作为认购单位,每份价格为1.00元,本次持股计划的认购上限为1,930.3308万份,最终募集资金总额及份额根据参与对象实际缴款情况确定。

本次持股计划参与对象为公司员工,其中拟参加本次持股计划的董事、高级管理人员共4人,合计认购股份占本次持股计划总份额的比例为17.54%;中层管理人员及核心技术(业务)骨干合计认购股份占本次持股计划总份额的比例为82.46%。

本次持股计划参与人在参与及份额分配情况如下所示:

姓名	职务	拟参与股份数占本次持股计划总份额的比例(万股)	拟参与股份数占本次持股计划总份额的比例(总份额)
朱华彬	董事长、总经理	26.4756	17.54%
李白	副董事长兼董事、副总经理		
郑金海	董事、董事会秘书		
林伟南	董事		
中国境内员工及核心技术(业务)骨干(不超过149人)		124.4468	82.46%
合计		150.9224	100.00%

注:1.本次持股计划的参与对象不包括公司独立董事。
2.公司全部股份持有的员工持股计划总股份数累计未超过公司股本总额的10%,单个员工所持员工持股计划股份所对应的股票数量累计未超过公司股本总额的1%。

3.本次持股计划的参与对象人数、姓名及认购份额,根据员工实际缴款情况确定。

本次持股计划的参与对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术(业务)骨干,因此,公司将首先列入本次持股计划参与对象用于其通过该计划管理公司,符合公司的实际情况和发展需要,有助于促进公司管理层及核心骨干员工的稳定性和积极性,提高全体员工的凝聚力和竞争力,符合公司《证券法》《指导意见》《自律监管指引第1号》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定,具有必要性与合理性,不存在损害中小股东利益的情形。除朱忠敏先生外,本次持股计划的参加对象不包括公司实际控制人、配偶、父母、子女,不包括其他由公司通过持有公司5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女。

本次持股计划参与对象有足额认购股份和足额缴纳认购资金,缴款时间由公司统一通知安排。持人有未缴款,足额缴纳认购资金的,则自动丧失相应的认购权利。公司董事授权薪酬与考核委员会根据公司实际缴款情况将符合确认条件的股份总额分配给符合条件的员工。重新分配后,单个员工所获员工持股计划份额对应的股票数量不超过公司股本总额的1%。

参加本次持股计划的公司董事、高级管理人员合计持有份额占草案公布时本次持股计划总份额的比例不超过30%。

四、员工持股计划的股票来源、股票来源、规模及购买价格

(一)资金来源
本次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担保、担保、借贷等财务资助,亦不存在第三方为参与对象提供资助、资助、补贴、兜底等安排的情形。

本次持股计划拟筹集资金总额不超过1,930.3308万份,以“份”作为认购单位,每份价格为1.00元,本次持股计划的认购上限为1,930.3308万份,最终募集资金总额及份额根据参与对象实际缴款情况确定。

(二)股票来源

本次持股计划的股票来源为公司回购专用证券账户的东来技术回购股票。

公司于2026年1月11日召开第十次临时股东大会审议通过了《关于以集中竞价交易方式回购公司股份的方案(议案)》,同意公司自公告之日起至通过证券交易所交易系统以集中竞价交易方式回购公司已发行的部分人民币普通股(A股)股票。回购股份将在未来适宜时机全部用于员工持股计划股权激励。回购价格不超过人民币17.02元/股(含),回购股份总额不低于人民币2,500万元(含),不超过人民币5,000万元(含),回购期限自董事会审议通过本次回购方案之日起12个月内,截至2026年10月11日,公司完成本次股份回购,已回购回购公司股份3,480,226股,占当时公司股本12,047,880股的比例为2.8887%,回购股份的最高价格为15.44元/股,最低价格为13.294元/股,回购均价14.37元/股,使用资金498,996,882.47元(不含印花税、交易佣金等费用)。

本次持股计划经公司董事会会议通过后,将通过证券交易所等法律法规允许的方式获得公司回购股份专用证券账户所有权的公司股份。

(三)股票规模

本次持股计划涉及标的股票规模不超过1509250万股,占公司当前股本总额12,047,880万股的1.25%。本次持股计划具体涉及股份数量根据参与对象实际缴款情况确定。本次持股计划实施后,公司全部有效的员工持股计划所持有的股票数量累计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数量累计未超过公司股本总额的1%。员工持股计划所持有的股票数量不包括持有人在公司首次公开发行股票上市前持有的股份,通过二级市场发行购买的公司股份及通过股权激励获得的股份。

本次持股计划实施后,将不会导致公司控制权发生变化,亦不会导致公司股权结构不符合上市条件要求。

(四)认购价格及确定方法

1.购买价格
本次持股计划采用公司回购股份的价格为12.79元/股。

本次持股计划的认购价格确定方法为不低于公司股票票面金额,且不低于下列价格的较高者:

1.本次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21.46元的90%,为每股10.73元);

2.本次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20.77元的90%,为每股18.70元);

3.本次持股计划草案公告前60个交易日公司股票交易均价(前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量)(每股23.32元的90%,为每股11.66元);

4.本次持股计划草案公告前120个交易日公司股票交易均价(前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量)(每股25.35元的90%,为每股12.69元)。

在本次持股计划草案公告之日起至最后一笔标的股票过户至本次持股计划名下之日期间,公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、增发或派息等事宜,董事会将对本次持股计划标的股票的购买价格做相应的调整。具体调整方法如下所示:

1.资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细
 $P=P_0 \times (1+n)$

其中:P0为调整前的购买价格;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为调整后的购买价格。

(2)配股
 $P=P_0 \times [P_1 + P_2 \times n] / [P_1 + (1+n)]$

其中:P0为调整前的购买价格;P1为股权登记日当日收盘价;p2为配股价格;为配股的比率(即配股的数量与配股前股份总数占股本总额的比例);n为调整前的购买价格。

(3)增发
 $P=P_0 + V$

其中:P0为调整前的购买价格;n为增发价格;p为调整后的购买价格。

(4)派息
 $P=P_0 - V$

其中:P0为调整前的购买价格;V为每股的派息额;p为调整后的购买价格。

5.增发
公司在发生增发新股的情况下,标的股票的购买价格不做调整。

2.购买价格的确定方法
本次持股计划的认购价格及确定方法,是为促进公司长远发展,维护股东合法权益为根本目的,基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可,同时兼顾合理的成本实现对参与人员合理的激励作用确定。

本次持股计划参与对象为公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术(业务)骨干,该部分人员为公司整体经营和长期发展具有重要作用和贡献。在依法合规的前提下,以合理的激励方式对该部分人员的激励,能够激发参与对象的工作积极性、责任感和使命感,促进公司与员工、股东的整体利益平衡发展,同时能够有效留住优秀管理人才,提高公司核心竞争力,从而推动公司实现可持续发展的实现,实现公司稳定、健康、长远发展。同时本次持股计划也设置了个人业绩考核要求和分期归购机制,体现了激励与约束对等要求;员工持股计划引入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,不存在损害公司及全体股东利益的情形。

五、员工持股计划的存续期限、锁定期及归属安排

(一)员工持股计划的存续期

1.本次持股计划的存续期为72个月,自本次持股计划草案经公司董事会审议通过且公司公告最后一笔标的股票过户至本次持股计划名下之日起算。本次持股计划在存续期满后自动提前自行终止。

2.若本次持股计划所持有的标的股票全部出售或过户至持有人证券账户名下,且按规定清算、分配完毕的,经持有人会议审议通过,并经董事会审议通过,本次持股计划可提前终止。

3.参与本次持股计划的存续期满后2个月,如持有人的股票仍未全部出售或过户至持有人证券账户名下,出持有人的持有人所持2/3以上份额同意并提交公司董事会审议通过,本次持股计划的存续期可以延长。

4.如公司股票停牌或者被长期停牌等,导致本次持股计划所持有的公司股票无法在存续期满前全部出售或过户至持有人证券账户名下时,经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,本次持股计划的存续期可以延长。

5.公司应当在本次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。

6.公司应当在至本次员工持股计划存续期限届满前披露到期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。

(二)员工持股计划的锁定期

本次持股计划通过非交易过户等法律法规允许的方所获得的股票的锁定期为12个月,自公司公告最后一笔标的股票过户至本次持股计划名下之日起算,锁定期满后一次性解锁本次持股计划对应的股票并分批归入权益至持有人。

本次持股计划所持有的股票,因上市公司分配股利、资本公积转增等情况衍生取得的股份,亦遵守上述股份锁定的安排。

2.本次持股计划的交易限制
本次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)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内;

(3)自可能对本公司股票及其衍生品市场价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入敏感期之日,至该事件发生及证券交易场所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上海证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如未来上述关于不得买卖公司股票的相关规定、法律、法规、部门规章或规范性文件发生变化,则参照最新规定执行。

1.归因安排

本次持股计划期满后,管理委员将根据个人绩效考核结果分批归入归属权益至持有人,具体归属安排如下:

排如下表所示:

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自公司公告最后一笔标的股票过户至本次持股计划名下之日起算第12个月	20%
第二个归属期	自公司公告最后一笔标的股票过户至本次持股计划名下之日起算第24个月	20%
第三个归属期	自公司公告最后一笔标的股票过户至本次持股计划名下之日起算第36个月	20%
第四个归属期	自公司公告最后一笔标的股票过户至本次持股计划名下之日起算第48个月	20%
第五个归属期	自公司公告最后一笔标的股票过户至本次持股计划名下之日起算第60个月	20%

2.个人绩效考核要求
本次员工持股计划将对个人进行绩效考核,根据个人绩效考核结果确定持有人最终解锁的标的股票权益数量,具体如下:

个人绩效考核等级	A	B	C	D	E
考核权重	100%	80%	60%	50%	0%

持有人个人当期应归属份额=持有人当期计划归属份额÷个人层面归属比例。

持有人当期个人绩效考核未达标期间,由管理委员会收回。管理委员会有权将该部分份额分配给符合条件的持有人,转让价格为该员工未能归属份额对应的原始出资额,并由管理委员会以当期未归属份额的原始出资额返还给该员工,或由管理委员会决定以法律法规允许的其他方式处置上述未归属份额。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

七、员工持股计划的管理模式

本次持股计划由公司自行管理。本次持股计划的内部最高管理机构为持有人会议。本次持股计划设管理委员会,管理委员会由持有人会议授权,管理委员会有权根据该部分份额分配给符合条件的持有人,转让价格为该员工未能归属份额对应的原始出资额,并由管理委员会以当期未归属份额的原始出资额返还给该员工,或由管理委员会决定以法律法规允许的其他方式处置上述未归属份额。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

七、员工持股计划的管理模式

本次持股计划由公司自行管理。本次持股计划的内部最高管理机构为持有人会议。本次持股计划设管理委员会,管理委员会由持有人会议授权,管理委员会有权根据该部分份额分配给符合条件的持有人,转让价格为该员工未能归属份额对应的原始出资额,并由管理委员会以当期未归属份额的原始出资额返还给该员工,或由管理委员会决定以法律法规允许的其他方式处置上述未归属份额。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。

6.存续期员工公司薪酬调整与参与方式
本次持股计划存续期内,公司以配股、增发、可转债等方式融资时,由管理委员会是否参与及参与融资的具体方案,并提交持有人会议审议,经持有人会议审议通过后方可实施。

薪酬与考核委员会负责领导和组织本次持股计划的考核工作。公司人事行政部根据持有人年度绩效考核结果进行考核,并将考核结果提交薪酬与考核委员会审议,由薪酬与考核委员会确认参与对象考核等级及可归属的份额。薪酬与考核委员会在考核参与对象的考核结果时,关联委员应予以回避表决。