

(上接B90版)

(三)派息: $P = P0 \times (1 + P2) + P1 \times (1 + n)$ 其中:P0为调整前的行权价格;P1为股权激励当日收盘价;P2为股价溢价;n为股价溢价比例(即配股的数量与调整前股份数占总股本的比例);P为调整后的行权价格。(四)派息: $P = P0 \times V$ 其中:P0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,P仍须大于1。

(五)增发 公司在发生增发新股的情况下,股票期权的行权价格不做调整。

三、本激励计划调整的程序 当出现下列情况时,应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师事务所就调整议案是否符合《管理办法》《公司章程》和激励计划的规定向公司董事会出具专业意见,调整议案经董事会审议通过后,公司应当及时披露调整议案决议公告,同时公告律师事务所意见。

第十 章 股票期权的会计处理 按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定,公司将等待期内的每个资产负债表日,根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息,修正预计可行权的股票期权数量,并按修正后的期权公允价值,将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、股票期权公允价值的确定方法 财政部于2006年2月15日发布了《企业会计准则第11号—股份支付》和《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》,并于2007年1月1日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》中关于公允价值计量的相关规定,需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择Black-Scholes模型来估计股票期权的公允价值,并于2024年6月19日采用模型对授予的23,800万份股票期权进行测算,具体参数选取如下:

- 1.标的股份:5.57元(激励授予日收盘价或5.57元);
- 2.有效期为授予:12月、24个月、36个月(股票期权授予之日起至每个可行权日的日期);
- 3.历史波动率:30.59%、29.62%、29.89%(分别采用中国内地的创业板指数1年、2年、3年的波动率);
- 4.无风险利率:1.50%、1.90%、2.75%(分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期及以上存款基准利率);

二、股票期权费用的摊销方法 公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值,并最终确认本激励计划的股份支付费用,该等费用将在本激励计划的实施过程中按照比例摊销,进行分期确认,由成本摊销计划产生的股份支付费用在经常性损益中列支。

三、股权激励会计处理 公司在9月底完成首次授予及预留授予的全部股票期权授予,根据中国企业会计准则要求,本激励计划股票期权对各期公允价值的影响如下所示:

单位:万元	2024年	2025年	2026年	2027年
股权激励费用(百万)	31,668.07	5,006.23	17,115.44	7,176.66
23,800	31,668.07	5,006.23	17,115.44	7,176.66

注:上述数据并不代表最终的会计成本,实际会计成本除了与实际授予日、行权价格和授予数量相关,还与实际生效和失效的数量有关,上述费用摊销对公司经营成本的影响最终将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计,在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下,股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响,但影响程度不大。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的积极作用,由此对公司业绩的激励作用,提高经营效率,本激励计划带来的公司业绩提升将远高于其带来的费用增加。

第十一 章 本激励计划的实施程序 一、本激励计划生效程序

(一)公司董事会薪酬与考核委员会负责制订激励计划草案,并提交董事会审议。(二)公司董事会应当依法对激励计划作出决议,董事会审议本激励计划时,作为激励对象的董事或者与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当事先审议通过本计划并履行公告义务,将本计划提交股东大会审议,同时提请股东大会授权,负责实施股票期权授予、行权、注销事宜。

(三)监事会应当对本计划是否有利于公司持续发展,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司应当聘请律师事务所对激励计划的法律意见书,根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。公司聘请独立财务顾问,对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及股东利益的影响发表专业意见。

(四)本激励计划经股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前,通过公司网站或者其他方式,在公司内部公示激励对象的姓名和职务(公示期不少于10天)。监事会应当对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在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及公示情况的说明。

(五)本激励计划经股东大会审议通过后,股东大会应当授权董事会负责实施本激励计划,并授权董事会薪酬与考核委员会行使授予股票期权事宜,并对本激励计划的实施程序、授权范围及授权有效期进行授权,并授权董事会薪酬与考核委员会负责实施股票期权的授予、行权及注销事宜。

二、股票期权的授予程序 (一)股东大会审议通过本激励计划后,公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》,以约定双方的权利和义务关系。(二)公司向激励对象发出授权前,董事会应当对本激励计划规定的授权获取权益的条件是否成就进行审议并公告,薪酬与考核委员会、监事会应当发表明确意见,律师事务所应当对激励对象获取权益的条件是否成就出具法律意见。

(三)公司董事会应当将股票期权授予日至激励对象满足行权条件前进行核实并发表意见。(四)公司向激励对象发出授权前,应当对激励计划的授予安排进行公示,薪酬与考核委员会、监事会(当激励对象发生职务变动)、律师事务所、独立财务顾问应当及时发表明确意见。(五)本激励计划的授予应当在股东大会审议通过之后,公司应当在60日内按照授权履行授予事宜,逾期不授予的,本激励计划终止实施,董事会应当及时披露未完成的原因并说明未能在60日内完成上述工作的原因,本激励计划终止实施,董事会应当及时披露未完成的原因并在3个月内不再授权授予股票期权,根据《管理办法》及相关法律法规的规定实施上市公司不得出现股票期权授予间隔不少于60日。

(六)激励对象被授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确,超过12个月未明确权利的,薪酬与考核委员会有权取消其激励对象资格,本激励计划终止实施。(七)公司授予权益后,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由中国证券登记结算有限责任公司进行登记存查。

三、股票期权的行权程序 (一)在行权日前,公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的行使股票期权条件是否成就进行审议,薪酬与考核委员会、监事会应当同时发表明确意见,律师事务所应当对激励对象行权条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象,公司可以按实际情况,向激励对象发放权益,对于不满足行权条件的激励对象,由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权,公司应当及时披露相关情况公告。(二)激励对象可行权日按照以下原则确定:1.激励对象获授的限制性股票必须满足解锁条件后方可行权的日期;2.股权激励计划中关于业绩考核的授权获授条件的完成时间;3.股权激励计划生效且未发生妨碍激励对象对激励对象行权的其他情形。

(三)公司股权激励行权前,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理登记存查事宜。四、本激励计划的变更程序 (一)公司股东大会审议本激励计划之变更事项,须经董事会审议通过。(二)公司股东大会审议本激励计划之变更后,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

(三)公司应当及时披露变更前后的方案修订情况说明,监事会应当就变更后的方案是否有利于公司持续发展,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情况发表明确意见,律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情况发表专业法律意见。

五、本激励计划的终止程序 (一)公司股东大会审议本激励计划终止实施,须经董事会审议并提交披露。(二)公司股东大会审议本激励计划终止实施,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

(三)公司应当及时披露终止实施本激励计划的原因,并说明是否损害公司及全体股东利益的情况,并说明是否按照《管理办法》及相关法律法规的规定实施上市公司不得出现股票期权授予间隔不少于60日。六、本激励计划的终止程序 (一)公司股东大会审议本激励计划终止实施,须经董事会审议通过。(二)公司股东大会审议本激励计划终止实施,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

(三)公司应当及时披露终止实施本激励计划的原因,并说明是否损害公司及全体股东利益的情况,并说明是否按照《管理办法》及相关法律法规的规定实施上市公司不得出现股票期权授予间隔不少于60日。七、本激励计划的终止程序 (一)公司股东大会审议本激励计划终止实施,须经董事会审议通过。(二)公司股东大会审议本激励计划终止实施,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

(三)公司应当及时披露终止实施本激励计划的原因,并说明是否损害公司及全体股东利益的情况,并说明是否按照《管理办法》及相关法律法规的规定实施上市公司不得出现股票期权授予间隔不少于60日。八、本激励计划的终止程序 (一)公司股东大会审议本激励计划终止实施,须经董事会审议通过。(二)公司股东大会审议本激励计划终止实施,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

(三)公司应当及时披露终止实施本激励计划的原因,并说明是否损害公司及全体股东利益的情况,并说明是否按照《管理办法》及相关法律法规的规定实施上市公司不得出现股票期权授予间隔不少于60日。九、本激励计划的终止程序 (一)公司股东大会审议本激励计划终止实施,须经董事会审议通过。(二)公司股东大会审议本激励计划终止实施,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

(三)公司应当及时披露终止实施本激励计划的原因,并说明是否损害公司及全体股东利益的情况,并说明是否按照《管理办法》及相关法律法规的规定实施上市公司不得出现股票期权授予间隔不少于60日。十、本激励计划的终止程序 (一)公司股东大会审议本激励计划终止实施,须经董事会审议通过。(二)公司股东大会审议本激励计划终止实施,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

(三)公司应当及时披露终止实施本激励计划的原因,并说明是否损害公司及全体股东利益的情况,并说明是否按照《管理办法》及相关法律法规的规定实施上市公司不得出现股票期权授予间隔不少于60日。十一、本激励计划的终止程序 (一)公司股东大会审议本激励计划终止实施,须经董事会审议通过。(二)公司股东大会审议本激励计划终止实施,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

(三)公司应当及时披露终止实施本激励计划的原因,并说明是否损害公司及全体股东利益的情况,并说明是否按照《管理办法》及相关法律法规的规定实施上市公司不得出现股票期权授予间隔不少于60日。十二、本激励计划的终止程序 (一)公司股东大会审议本激励计划终止实施,须经董事会审议通过。(二)公司股东大会审议本激励计划终止实施,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

(三)公司应当及时披露终止实施本激励计划的原因,并说明是否损害公司及全体股东利益的情况,并说明是否按照《管理办法》及相关法律法规的规定实施上市公司不得出现股票期权授予间隔不少于60日。十三、本激励计划的终止程序 (一)公司股东大会审议本激励计划终止实施,须经董事会审议通过。(二)公司股东大会审议本激励计划终止实施,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

(三)公司应当及时披露终止实施本激励计划的原因,并说明是否损害公司及全体股东利益的情况,并说明是否按照《管理办法》及相关法律法规的规定实施上市公司不得出现股票期权授予间隔不少于60日。十四、本激励计划的终止程序 (一)公司股东大会审议本激励计划终止实施,须经董事会审议通过。(二)公司股东大会审议本激励计划终止实施,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

(三)公司应当及时披露终止实施本激励计划的原因,并说明是否损害公司及全体股东利益的情况,并说明是否按照《管理办法》及相关法律法规的规定实施上市公司不得出现股票期权授予间隔不少于60日。十五、本激励计划的终止程序 (一)公司股东大会审议本激励计划终止实施,须经董事会审议通过。(二)公司股东大会审议本激励计划终止实施,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

(三)公司应当及时披露终止实施本激励计划的原因,并说明是否损害公司及全体股东利益的情况,并说明是否按照《管理办法》及相关法律法规的规定实施上市公司不得出现股票期权授予间隔不少于60日。十六、本激励计划的终止程序 (一)公司股东大会审议本激励计划终止实施,须经董事会审议通过。(二)公司股东大会审议本激励计划终止实施,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

(三)公司应当及时披露终止实施本激励计划的原因,并说明是否损害公司及全体股东利益的情况,并说明是否按照《管理办法》及相关法律法规的规定实施上市公司不得出现股票期权授予间隔不少于60日。十七、本激励计划的终止程序 (一)公司股东大会审议本激励计划终止实施,须经董事会审议通过。(二)公司股东大会审议本激励计划终止实施,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

(三)公司应当及时披露终止实施本激励计划的原因,并说明是否损害公司及全体股东利益的情况,并说明是否按照《管理办法》及相关法律法规的规定实施上市公司不得出现股票期权授予间隔不少于60日。十八、本激励计划的终止程序 (一)公司股东大会审议本激励计划终止实施,须经董事会审议通过。(二)公司股东大会审议本激励计划终止实施,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

(三)公司应当及时披露终止实施本激励计划的原因,并说明是否损害公司及全体股东利益的情况,并说明是否按照《管理办法》及相关法律法规的规定实施上市公司不得出现股票期权授予间隔不少于60日。十九、本激励计划的终止程序 (一)公司股东大会审议本激励计划终止实施,须经董事会审议通过。(二)公司股东大会审议本激励计划终止实施,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

(三)公司应当及时披露终止实施本激励计划的原因,并说明是否损害公司及全体股东利益的情况,并说明是否按照《管理办法》及相关法律法规的规定实施上市公司不得出现股票期权授予间隔不少于60日。二十、本激励计划的终止程序 (一)公司股东大会审议本激励计划终止实施,须经董事会审议通过。(二)公司股东大会审议本激励计划终止实施,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

(三)公司应当及时披露终止实施本激励计划的原因,并说明是否损害公司及全体股东利益的情况,并说明是否按照《管理办法》及相关法律法规的规定实施上市公司不得出现股票期权授予间隔不少于60日。二十一、本激励计划的终止程序 (一)公司股东大会审议本激励计划终止实施,须经董事会审议通过。(二)公司股东大会审议本激励计划终止实施,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

(三)公司应当及时披露终止实施本激励计划的原因,并说明是否损害公司及全体股东利益的情况,并说明是否按照《管理办法》及相关法律法规的规定实施上市公司不得出现股票期权授予间隔不少于60日。二十二、本激励计划的终止程序 (一)公司股东大会审议本激励计划终止实施,须经董事会审议通过。(二)公司股东大会审议本激励计划终止实施,应当由股东大会决议决定,且不得包括下列情形:1.导致加速行权的情形;2.降低行权价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细等原因导致降低行权价格的除外)。

6.中国证监会认定的其他情形。

(七)其它未明确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 公司与激励对象发生争议,按照本激励计划和《股票期权授予协议书》的规定解决;规定不明的,双方应本着协商、沟通解决,或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。任何一方均有权向所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

广东领益智造股份有限公司董事会
二〇二四年七月二十六日

证券代码:002620 证券简称:领益智造 公告编号:2024-081
**广东领益智造股份有限公司
2024年员工持股计划(草案)摘要**

二〇二四年七月
声明
本激励计划实施过程中,激励对象持有股票期权不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏,并其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

风险提示
1.广东领益智造股份有限公司(以下简称“领益智造”或“公司”)2024年员工持股计划经公司股东大会批准后方可实施,本次员工持股计划实施能否获得公司董事会批准,存在不确定性。

2.有关本次员工持股计划的具体实施方案能否顺利完成,存在不确定性。

3.本次员工持股计划设立后由公司自行管理,若参加认购比例较低,本次员工持股计划存在不能成立的风险;若参加认购资金不足,本次员工持股计划存在扩募的风险;若参加认购资金不足,本次员工持股计划存在扩募的风险;若参加认购资金不足,本次员工持股计划存在扩募的风险。

4.本次员工持股计划实施符合法律法规,自愿参与、风险自担的原则,不存在摊派、强行分配等方式强制员工参与的情形。

5.股票价格与公司经营业绩、宏观经济周期、国内国际宏观经济形势及投资者心理等多种复杂因素影响,股票交易价格具有一定幅度的波动,投资者应对此有充分准备。

6.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。

特别说明
本部分内容中的词语简称与“释义”部分保持一致。

1.(广东领益智造股份有限公司以下简称“领益智造”)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》《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15号—上市公司规范运作有关法规、行政法规、规范性文件及广东领益智造股份有限公司章程的规定制定。

2.为在公司中长期发展战略规划,建立和完善员工、股东的利益共享机制,公司推出本员工持股计划。

3.本员工持股计划遵循公司自主决定、员工自愿参加的原则,不存在摊派、强行分配等强制员工参加员工持股计划的情形。

4.参加本次员工持股计划的参与对象为公司董事(不含独立董事)、监事、高级管理人员、核心骨干,不包括公司持股5%以上的主要股东、实际控制人及其关联方,参与本次员工持股计划的总人数不超过40人,具体参加人数将根据认购资金分配比例及员工自愿参加原则确定。

5.本次员工持股计划按照认购资金分配比例,约占本员工持股计划草案公告日公司股本总额的0.43%。具体认购情况详见出资款项分配情况。

6.本次员工持股计划的股票来源为公司回购专用证券账户回购的领益智造A股普通股股票。本次员工持股计划经股东大会批准后,回购用于员工持股计划的股份将通过证券交易方式等法律法规允许的方式进行认购。

7.本次员工持股计划实施完成后,公司全部有效的员工持股计划持有的公司股票总数量不超过公司股本总额的10%,任一持有人持有股权激励计划持有的公司股票总数量不超过公司股本总额的1%。

8.本次员工持股计划实施完成后,公司全部有效的员工持股计划持有的公司股票总数量不超过公司股本总额的10%,任一持有人持有股权激励计划持有的公司股票总数量不超过公司股本总额的1%。

9.本次员工持股计划实施完成后,公司全部有效的员工持股计划持有的公司股票总数量不超过公司股本总额的10%,任一持有人持有股权激励计划持有的公司股票总数量不超过公司股本总额的1%。

10.公司实施本员工持股计划的财务、会计处理及其税务等问题,按照有关法律、会计准则、税务规定执行,员工因本激励计划实施而需缴纳的相关税费由员工自行承担。

11.公司实施本员工持股计划,已经通过股东大会授权,并经中国证监会、深交所关于股票买卖合同的相关规定,公司将召开股东大会批准,提请股东大会审议本员工持股计划并授权相关事项,本次员工持股计划经股东大会批准后仍可实施。公司审议本员工持股计划的股东大会将采取现场投票和网络投票相结合的方式,公司将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投票的平台,符合《上市公司股权激励管理办法》的有关规定,其中涉及关联股东回避表决的事项,由股东大会审议通过后,不会导致股权激励计划不符合上市公司条件要求。

除非另有说明,以下简称在本文件中如下释义:

简称	释义
领益智造/本公司/上市公司	指 广东领益智造股份有限公司
《管理办法》	指 《上市公司股权激励管理办法》(2024年员工持股计划)
《股权激励管理办法》	指 《上市公司股权激励管理办法》(2024年员工持股计划)
《员工持股计划管理办法》	指 《广东领益智造股份有限公司2024年员工持股计划管理办法》
持有人/会议	指 本员工持股计划持有人/会议
薪酬与考核委员会/委员会	指 本员工持股计划薪酬与考核委员会
薪酬与考核委员会,以下简称“薪酬委”	指 领益智造A股薪酬委员会
存续期	指 自员工持股计划经股东大会审议通过且公告最后一笔股票回购之日起至员工持股计划实施完毕之日止;或员工持股计划存续期自依相关法律法规确定的期限届满之日起算
锁定期	指 员工持股计划锁定期限的持有人自认购股票的条件成就后,所认购的有限制转让或处置的期限,自本员工持股计划公告经股东大会审议通过且公告后最后一个交易日收盘后起算,锁定期自公告发布之日起开始计算
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
《证券法》	指 《中华人民共和国证券法》
《公司法》	指 《中华人民共和国公司法》
《指导意见》	指 《关于上市公司实施员工持股计划的指导意见》
《股权激励指引》	指 《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第15号—上市公司规范运作》
《公司章程》	指 《广东领益智造股份有限公司章程》
元、万元	指 人民币元、人民币万元

本文件中出现总数与各项分项之和尾数不符的情况,均为四舍五入原因造成。

一、员工持股计划的法律依据【指导意义】《证券法》《指导意见》《自律监管指引1号》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件(以下简称“法律法规”)的规定,制定了本员工持股计划草案。

二、员工持股计划的参与对象 1.建立和完善员工与全体股东的利益共享和风险共担机制,实现公司、股东和员工利益的一致性,吸引和保留优秀管理人才和业务骨干,提高公司员工的核心竞争力和可持续发展力,促进公司长期、持续、健康发展; 2.进一步完善公司治理和激励机制,建立公司中长期、有效的激励约束机制,将员工长期目标与薪酬激励相结合,激励员工为价值创造,实现公司员工的长期价值提升; 3.贯彻公司的可持续发展理念,倡导公司和个人同步可持续发展的理念,充分调动公司管理者和员工的积极性和创造性,多方面提升人力资源优势,为公司持续快速发展注入新动力。

三、员工持股计划的基本原则 (一)依法合规原则 公司实施本员工持股计划,严格按照法律法规、行政规章的规定履行程序,真实、准确、完整、及时地实施信息披露,确保符合《管理办法》《指导意见》《自律监管指引1号》等有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定。

(二)自愿参与原则 公司实施本员工持股计划遵循公司自主决定、员工自愿参加的原则,公司不以摊派、强行分配等方式强制员工参加员工持股计划。

员工持股计划参与人与盈亏自负,风险自担,与其他投资者权益平等。

三、员工持股计划持有人的确定依据和范围 (一)本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 1.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 2.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 3.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 4.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 5.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 6.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 7.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 8.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 9.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 10.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 11.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 12.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 13.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 14.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 15.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 16.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 17.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 18.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 19.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 20.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 21.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 22.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 23.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 24.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 25.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 26.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 27.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 28.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 29.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 30.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 31.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 32.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 33.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 34.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 35.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 36.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 37.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 38.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 39.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 40.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 41.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 42.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 43.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 44.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 45.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 46.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 47.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 48.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 49.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 50.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 51.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 52.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 53.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 54.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 55.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 56.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 57.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 58.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 59.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 60.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 61.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 62.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 63.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 64.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 65.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 66.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 67.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 68.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 69.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 70.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 71.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 72.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 73.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 74.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 75.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 76.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 77.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 78.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 79.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 80.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 81.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 82.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 83.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 84.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 85.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 86.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 87.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 88.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 89.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 90.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 91.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 92.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 93.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 94.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 95.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 96.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 97.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 98.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 99.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 100.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 101.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 102.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 103.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 104.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 105.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 106.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 107.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 108.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 109.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 110.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 111.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 112.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 113.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 114.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 115.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 116.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 117.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 118.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 119.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 120.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 121.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 122.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 123.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 124.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 125.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 126.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 127.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 128.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 129.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 130.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 131.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 132.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 133.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 134.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 135.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 136.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 137.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 138.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 139.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 140.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 141.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 142.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 143.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 144.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 145.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 146.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 147.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 148.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 149.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 150.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 151.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 152.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 153.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 154.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 155.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 156.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 157.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 158.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 159.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 160.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 161.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 162.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 163.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 164.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 165.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 166.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 167.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 168.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 169.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 170.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 171.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 172.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 173.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 174.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 175.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 176.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 177.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 178.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 179.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 180.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 181.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 182.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 183.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 184.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 185.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 186.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 187.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 188.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 189.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 190.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 191.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 192.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 193.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 194.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 195.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 196.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 197.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 198.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 199.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 200.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 201.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 202.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 203.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 204.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 205.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 206.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 207.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 208.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 209.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 210.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 211.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 212.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 213.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 214.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 215.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 216.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 217.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 218.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 219.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 220.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 221.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 222.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 223.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 224.本次员工持股计划持有人的确定依据和范围 225.本次员工持股计划持有人的确定