

证券简称:上海合晶 证券代码:688584

# 上海合晶硅材料股份有限公司 中长期员工持股计划(草案)

二〇二四年十二月

声明

本公司及董事会全体成员保证中长期员工持股计划不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏,并对其真实性、准确性、完整性依法承担法律责任。

风险提示

1.上海合晶硅材料股份有限公司(以下简称“上海合晶”)“公司”中长期员工持股计划(草案)(以下简称“本持股计划”)须经公司股东大会批准后方可实施,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)本员工持股计划设立后由公司自行管理,但能否达到计划规模、目标存在不确定性;

(三)有关本员工持股计划的具体资金来源、周期金额、实施方案等初步结果,能否完成实施,存在不确定性;

(四)股票价格受公司经营业绩、宏观经济环境、国内外宏观经济形势及投资者信心等多种复杂因素影响,因此,股票交易具有一定风险投资活动,投资者对此应有充分准备;

(五)敬请广大投资者谨慎决策,注意投资风险。

特别提示

本部分内容中的词语简称与“释义”部分保持一致

1.《上海合晶硅材料股份有限公司中长期员工持股计划》(以下简称“本员工持股计划”)系依据《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》《上海证券交易所科创板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、规范性文件及《上海合晶硅材料股份有限公司公司章程》的规定制定。

2.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员工持股计划的情形。

3.本员工持股计划由公司自行管理。公司成立本员工持股计划管理委员会,代表本员工持股计划持有人行使股东权利,负责具体管理事宜,切实维护本员工持股计划持有人的合法权益。在本员工持股计划存续期间,管理委员会可聘请专业机构为本员工持股计划日常管理提供专业服务,其费用由全体持有人承担。

4.参加本员工持股计划的对象范围为在公司任职、签署、高级管理人员、董事会认为需要激励的其他人员,各期员工持股计划参与对象名单及其分配比例由公司董事会审议通过,董事会可根据员工变动情况、考核情况,对参与各期持股计划的员工名单和分配比例进行调整。

5.本员工持股计划的资金来源为根据公司董事会薪酬与考核委员会审议确定的薪酬延期支付计提的专项基金,该专项基金属于员工合法薪酬构成部分,不存在公司向持有人提供财务资助或为其贷款提供担保的情形。

6.本员工持股计划年度为2024年至2025年,所计提的专项基金计入应付职工薪酬,本员工持股计划各年度专项基金规模不超过公司当年度归属于上市公司股东的净利润(经净利润各本员工持股计划计提专项基金总额的5%;各期员工持股计划专项基金的计提金额由公司董事会审议通过。

7.本员工持股计划提取当年度的专项基金将根据权责发生制原则计入费用中。

8.本员工持股计划采取非集中竞价交易方式(包括大宗交易和集中竞价等方式)或法律法规允许的其他方式取得并持有的上海合晶A股普通股股票(以下简称“标的股票”)。本员工持股计划实施后,已设立并存续的各期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%,单个员工持有本员工持股计划份额(含各期)所对应的股票总数累计不得超过公司股本总额的1%。本员工持股计划持有的股票总数不包括员工在公司首次公开发行股份获得并持有的,通过二级市场自行购买的及通过股权激励获得的股份等。

9.本员工持股计划实际购买本员工持股计划项下股票的日期、价格及资金金额存在不确定性,因此该最终标的股票数量目前尚存在不确定性。

10.本员工持股计划分为首期及二期,每期员工持股计划分两期实施,原则上每一年一期,于2025年-2026年内滚动设立二期各自独立存续的员工持股计划,每期员工持股计划存续期为60个月,自公司公告每期最后一笔标的股票登记至当期员工持股计划名下时起算。

11.本员工持股计划所获标的股票的锁定期自公司公告每期最后一笔标的股票登记至当期员工持股计划名下起不超过12个月、24个月、36个月。各次解锁安排如下表所示:

解锁期	解锁比例	解锁条件	解锁比例
第一期	40%	自公司公告首期最后一笔标的股票登记至当期员工持股计划名下起满12个月且当期绩效考核达标	40%
第二期	30%	自公司公告首期最后一笔标的股票登记至当期员工持股计划名下起满24个月且当期绩效考核达标	30%
第三期	30%	自公司公告首期最后一笔标的股票登记至当期员工持股计划名下起满36个月且当期绩效考核达标	30%

8.公司董事会对本员工持股计划审议无异议后,公司将召开召开股东大会的通知,公司将采取现场投票和网络投票相结合的方式,公司将通过上海证券交易所股东大会网络投票系统提供网络形式的投票平台,股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。

9.公司实施本员工持股计划的财务、会计处理及其后续会计核算,按照有关规定、会计准则、税务规定制定执行,员工因本员工持股计划实施而需缴纳的个人所得税由员工个人自行负担。

10.本员工持股计划实施后,将不会导致公司股权结构不符合上市条件要求。

释义

释义	释义
本员工持股计划	《上海合晶硅材料股份有限公司中长期员工持股计划》
标的股票	《上海合晶硅材料股份有限公司中长期员工持股计划》中约定的A股普通股股票
股东大会	《上海合晶硅材料股份有限公司章程》中定义的股东大会
董事会	《上海合晶硅材料股份有限公司章程》中定义的董事会
监事会	《上海合晶硅材料股份有限公司章程》中定义的监事会
高级管理人员	《上海合晶硅材料股份有限公司章程》中定义的高级管理人员
薪酬与考核委员会	《上海合晶硅材料股份有限公司章程》中定义的薪酬与考核委员会
管理委员会	《上海合晶硅材料股份有限公司章程》中定义的员工持股计划管理委员会
专项基金	《上海合晶硅材料股份有限公司章程》中定义的专项基金
二级市场	《上海合晶硅材料股份有限公司章程》中定义的二级市场
法律法规	《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》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等法律、行政法规、规章、规范性文件及《上海合晶硅材料股份有限公司章程》
中国证监会	中国证券监督管理委员会
上交所	上海证券交易所
科创板	上海证券交易所科创板
中国证监会	中国证券监督管理委员会
上交所	上海证券交易所
科创板	上海证券交易所科创板
中国证监会	中国证券监督管理委员会
上交所	上海证券交易所
科创板	上海证券交易所科创板

一、本员工持股计划的目的

公司依据《公司法》《证券法》《指导意见》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定,制定了本员工持股计划草案。

公司员工自愿、合法、合规参与本员工持股计划,持有公司股票的目的在于:

(一)建立和完善公司中长期激励机制,充分调动和激励公司核心骨干,提高公司核心竞争力,促进公司长期、持续、健康发展;

(二)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(三)建立和完善公司中长期激励机制,充分调动和激励公司核心骨干,提高公司核心竞争力,促进公司长期、持续、健康发展;

(四)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(五)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(六)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(七)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(八)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(九)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(十)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(十一)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(十二)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(十三)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(十四)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(十五)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(十六)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(十七)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(十八)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(十九)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(二十)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(二十一)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(二十二)有助于充分调动公司员工对公司的责任意识,吸引和保留优秀管理人才,进一步增强员工的凝聚力和公司的可持续发展;

(1)真实、准确、完整、及时地履行关于本员工持股计划的信息披露义务;

(2)根据相关法律法规及本员工持股计划约定及时准确披露交易账户资产;

(3)法律、行政法规及本员工持股计划规定的其他义务。

(二)持有人的权利和义务

1.持有人的权利

(1)依法持有并享有本员工持股计划份额享有本员工持股计划资产权益;

(2)参加或委派其代理人参加持有人会议,并行使持有人的表决权;

(3)对本员工持股计划的运营进行监督,提出建议或质询;

(4)对本人持股计划份额进行转让、质押、担保或其他权利;

(5)遵守法律、行政法规、部门规章和本员工持股计划的相关规定;

(6)依照其所持有的本员工持股计划份额承担本员工持股计划的投资风险;

(7)遵守员工持股计划管理办法;

(8)如发生其所持有的本员工持股计划份额非自愿转让、退出、用于担保、偿还债务等作其他类似意外,持有其所持本员工持股计划份额不得自行转让、退出、用于担保、偿还债务等作其他类似意外;

(9)在本员工持股计划存续期间内,不得要求分配本员工持股计划资产;

(10)放弃因参与本员工持股计划而向公司主张股票发行优先权;

(11)遵守法律、行政法规、部门规章及本员工持股计划规定的其他义务。

2.持有人的义务

(1)遵守法律、行政法规、部门规章和本员工持股计划的相关规定;

(2)依照其所持有的本员工持股计划份额承担本员工持股计划的投资风险;

(3)遵守员工持股计划管理办法;

(4)如发生其所持有的本员工持股计划份额非自愿转让、退出、用于担保、偿还债务等作其他类似意外,持有其所持本员工持股计划份额不得自行转让、退出、用于担保、偿还债务等作其他类似意外;

(5)在本员工持股计划存续期间内,不得要求分配本员工持股计划资产;

(6)放弃因参与本员工持股计划而向公司主张股票发行优先权;

(7)遵守法律、行政法规、部门规章及本员工持股计划规定的其他义务。

3.本员工持股计划设立后由公司自行管理,但能否达到计划规模、目标存在不确定性;

(四)股票价格受公司经营业绩、宏观经济环境、国内外宏观经济形势及投资者信心等多种复杂因素影响,因此,股票交易具有一定风险投资活动,投资者对此应有充分准备;

(五)敬请广大投资者谨慎决策,注意投资风险。

特别提示

本部分内容中的词语简称与“释义”部分保持一致

1.《上海合晶硅材料股份有限公司中长期员工持股计划》(以下简称“本员工持股计划”)系依据《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》《上海证券交易所科创板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、规范性文件及《上海合晶硅材料股份有限公司公司章程》的规定制定。

2.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员工持股计划的情形。

3.本员工持股计划由公司自行管理。公司成立本员工持股计划管理委员会,代表本员工持股计划持有人行使股东权利,负责具体管理事宜,切实维护本员工持股计划持有人的合法权益。在本员工持股计划存续期间,管理委员会可聘请专业机构为本员工持股计划日常管理提供专业服务,其费用由全体持有人承担。

4.参加本员工持股计划的对象范围为在公司任职、签署、高级管理人员、董事会认为需要激励的其他人员,各期员工持股计划参与对象名单及其分配比例由公司董事会审议通过,董事会可根据员工变动情况、考核情况,对参与各期持股计划的员工名单和分配比例进行调整。

5.本员工持股计划的资金来源为根据公司董事会薪酬与考核委员会审议确定的薪酬延期支付计提的专项基金,该专项基金属于员工合法薪酬构成部分,不存在公司向持有人提供财务资助或为其贷款提供担保的情形。

6.本员工持股计划年度为2024年至2025年,所计提的专项基金计入应付职工薪酬,本员工持股计划各年度专项基金规模不超过公司当年度归属于上市公司股东的净利润(经净利润各本员工持股计划计提专项基金总额的5%;各期员工持股计划专项基金的计提金额由公司董事会审议通过。

7.本员工持股计划提取当年度的专项基金将根据权责发生制原则计入费用中。

8.本员工持股计划采取非集中竞价交易方式(包括大宗交易和集中竞价等方式)或法律法规允许的其他方式取得并持有的上海合晶A股普通股股票(以下简称“标的股票”)。本员工持股计划实施后,已设立并存续的各期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%,单个员工持有本员工持股计划份额(含各期)所对应的股票总数累计不得超过公司股本总额的1%。本员工持股计划持有的股票总数不包括员工在公司首次公开发行股份获得并持有的,通过二级市场自行购买的及通过股权激励获得的股份等。

9.本员工持股计划实际购买本员工持股计划项下股票的日期、价格及资金金额存在不确定性,因此该最终标的股票数量目前尚存在不确定性。

10.本员工持股计划分为首期及二期,每期员工持股计划分两期实施,原则上每一年一期,于2025年-2026年内滚动设立二期各自独立存续的员工持股计划,每期员工持股计划存续期为60个月,自公司公告每期最后一笔标的股票登记至当期员工持股计划名下时起算。

11.本员工持股计划所获标的股票的锁定期自公司公告每期最后一笔标的股票登记至当期员工持股计划名下起不超过12个月、24个月、36个月。各次解锁安排如下表所示:

解锁期	解锁比例	解锁条件	解锁比例
第一期	40%	自公司公告首期最后一笔标的股票登记至当期员工持股计划名下起满12个月且当期绩效考核达标	40%
第二期	30%	自公司公告首期最后一笔标的股票登记至当期员工持股计划名下起满24个月且当期绩效考核达标	30%
第三期	30%	自公司公告首期最后一笔标的股票登记至当期员工持股计划名下起满36个月且当期绩效考核达标	30%

8.公司董事会对本员工持股计划审议无异议后,公司将召开召开股东大会的通知,公司将采取现场投票和网络投票相结合的方式,公司将通过上海证券交易所股东大会网络投票系统提供网络形式的投票平台,股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。

9.公司实施本员工持股计划的财务、会计处理及其后续会计核算,按照有关规定、会计准则、税务规定制定执行,员工因本员工持股计划实施而需缴纳的个人所得税由员工个人自行负担。

10.本员工持股计划实施后,将不会导致公司股权结构不符合上市条件要求。

除另有说明,以下简称在本文中作如下解释:

释义	释义
本员工持股计划	《上海合晶硅材料股份有限公司中长期员工持股计划》
标的股票	《上海合晶硅材料股份有限公司中长期员工持股计划》中约定的A股普通股股票
股东大会	《上海合晶硅材料股份有限公司章程》中定义的股东大会
董事会	《上海合晶硅材料股份有限公司章程》中定义的董事会
监事会	《上海合晶硅材料股份有限公司章程》中定义的监事会
高级管理人员	《上海合晶硅材料股份有限公司章程》中定义的高级管理人员
薪酬与考核委员会	《上海合晶硅材料股份有限公司章程》中定义的薪酬与考核委员会
管理委员会	《上海合晶硅材料股份有限公司章程》中定义的员工持股计划管理委员会
专项基金	《上海合晶硅材料股份有限公司章程》中定义的专项基金
二级市场	《上海合晶硅材料股份有限公司章程》中定义的二级市场
法律法规	《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》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等法律、行政法规、规章、规范性文件及《上海合晶硅材料股份有限公司章程》
中国证监会	中国证券监督管理委员会
上交所	上海证券交易所
科创板	上海证券交易所科创板
中国证监会	中国证券监督管理委员会
上交所	上海证券交易所
科创板	上海证券交易所科创板
中国证监会	中国证券监督管理委员会
上交所	上海证券交易所
科创板	上海证券交易所科创板

# 信息披露 Disclosure B105

(1)持有入退休而离职的(退休返聘的持有人)所持有的权益完全按照情形发生前的程序进行;

(2)持有人因丧失劳动能力而离职的;

(3)持有人因非因退休而丧失劳动能力而离职的;

(4)持有人因执行职务而身故的,退还持有人的资金或其持有的权益由其指定的财产继承人(或法定继承人)持有;

(5)持有人因执行职务外的其他原因而身故的,退还持有人的资金或其持有的权益由其指定的财产继承人(或法定继承人)持有;

(6)持有人因非因退休而丧失劳动能力而离职的,但仍留在公司下属分、子公司任职的,分以下两种情形处理:

(1)若出现离职或非自愿离职,持有人所持有的权益完全按照情形发生前的程序进行;

(2)若出现离职或非自愿离职,管理委员会对已解解部分不作处理,未解解的部分,由管理委员会决定采取何种措施按照情形发生前的程序进行;或管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格,并将其所持有的本员工持股计划权益全部收回;或由管理委员会对其持有的本员工持股计划份额进行转让、质押、担保或其他权利;

(3)若出现非因退休而丧失劳动能力而离职,但仍留在公司下属分、子公司任职的,分以下两种情形处理:

(1)若出现离职或非自愿离职,持有人所持有的权益完全按照情形发生前的程序进行;

(2)若出现离职或非自愿离职,管理委员会对已解解部分不作处理,未解解的部分,由管理委员会决定采取何种措施按照情形发生前的程序进行;或管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格,并将其所持有的本员工持股计划权益全部收回;或由管理委员会对其持有的本员工持股计划份额进行转让、质押、担保或其他权利;

(3)若出现非因退休而丧失劳动能力而离职,但仍留在公司下属分、子公司任职的,分以下两种情形处理:

(1)若出现离职或非自愿离职,持有人所持有的权益完全按照情形发生前的程序进行;

(2)若出现离职或非自愿离职,管理委员会对已解解部分不作处理,未解解的部分,由管理委员会决定采取何种措施按照情形发生前的程序进行;或管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格,并将其所持有的本员工持股计划权益全部收回;或由管理委员会对其持有的本员工持股计划份额进行转让、质押、担保或其他权利;

(3)若出现非因退休而丧失劳动能力而离职,但仍留在公司下属分、子公司任职的,分以下两种情形处理:

(1)若出现离职或非自愿离职,持有人所持有的权益完全按照情形发生前的程序进行;

(2)若出现离职或非自愿离职,管理委员会对已解解部分不作处理,未解解的部分,由管理委员会决定采取何种措施按照情形发生前的程序进行;或管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格,并将其所持有的本员工持股计划权益全部收回;或由管理委员会对其持有的本员工持股计划份额进行转让、质押、担保或其他权利;

(3)若出现非因退休而丧失劳动能力而离职,但仍留在公司下属分、子公司任职的,分以下两种情形处理:

(1)若出现离职或非自愿离职,持有人所持有的权益完全按照情形发生前的程序进行;

(2)若出现离职或非自愿离职,管理委员会对已解解部分不作处理,未解解的部分,由管理委员会决定采取何种措施按照情形发生前的程序进行;或管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格,并将其所持有的本员工持股计划权益全部收回;或由管理委员会对其持有的本员工持股计划份额进行转让、质押、担保或其他权利;

(3)若出现非因退休而丧失劳动能力而离职,但仍留在公司下属分、子公司任职的,分以下两种情形处理:

(1)若出现离职或非自愿离职,持有人所持有的权益完全按照情形发生前的程序进行;

(2)若出现离职或非自愿离职,管理委员会对已解解部分不作处理,未解解的部分,由管理委员会决定采取何种措施按照情形发生前的程序进行;或管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格,并将其所持有的本员工持股计划权益全部收回;或由管理委员会对其持有的本员工持股计划份额进行转让、质押、担保或其他权利;

(3)若出现非因退休而丧失劳动能力而离职,但仍留在公司下属分、子公司任职的,分以下两种情形处理:

(1)若出现离职或非自愿离职,持有人所持有的权益完全按照情形发生前的程序进行;

(2)若出现离职或非自愿离职,管理委员会对已解解部分不作处理,未解解的部分,由管理委员会决定采取何种措施按照情形发生前的程序进行;或管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格,并将其所持有的本员工持股计划权益全部收回;或由管理委员会对其持有的本员工持股计划份额进行转让、质押、担保或其他权利;

(3)若出现非因退休而丧失劳动能力而离职,但仍留在公司下属分、子公司任职的,分以下两种情形处理:

(1)若出现离职或非自愿离职,持有人所持有的权益完全按照情形发生前的程序进行;

(2)若出现离职或非自愿离职,管理委员会对已解解部分不作处理,未解解的部分,由管理委员会决定采取何种措施按照情形发生前的程序进行;或管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格,并将其所持有的本员工持股计划权益全部收回;或由管理委员会对其持有的本员工持股计划份额进行转让、质押、担保或其他权利;

(3)若出现非因退休而丧失劳动能力而离职,但仍留在公司下属分、子公司任职的,分以下两种情形处理:

(1)若出现离职或非自愿离职,持有人所持有的权益完全按照情形发生前的程序进行;

(2)若出现离职或非自愿离职,管理委员会对已解解部分不作处理,未解解的部分,由管理委员会决定采取何种措施按照情形发生前的程序进行;或管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格,并将其所持有的本员工持股计划权益全部收回;或由管理委员会对其持有的本员工持股计划份额进行转让、质押、担保或其他权利;

(3)若出现非因退休而丧失劳动能力而离职,但仍留在公司下属分、子公司任职的,分以下两种情形处理:

(1)若出现离职或非自愿离职,持有人所持有的权益完全按照情形发生前的程序进行;

(2)若出现离职或非自愿离职,管理委员会对已解解部分不作处理,未解解的部分,由管理委员会决定采取何种措施按照情形发生前的程序进行;或管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格,并将其所持有的本员工持股计划权益全部收回;或由管理委员会对其持有的本员工持股计划份额进行转让、质押、担保或其他权利;

(3)若出现非因退休而丧失劳动能力而离职,但仍留在公司下属分、子公司任职的,分以下两种情形处理:

(1)若出现离职或非自愿离职,持有人所持有的权益完全按照情形发生前的程序进行;

(2)若出现离职或非自愿离职,管理委员会对已解解部分不作处理,未解解的部分,由管理委员会决定采取何种措施按照情形发生前的程序进行;或管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格,并将其所持有的本员工持股计划权益全部收回;或由管理委员会对其持有的本员工持股计划份额进行转让、质押、担保或其他权利;

(3)若出现非因退休而丧失劳动能力而离职,但仍留在公司下属分、子公司任职的,分以下两种情形处理:

(1)若出现离职或非自愿离职,持有人所持有的权益完全按照情形发生前的程序进行;

(2)若出现离职或非自愿离职,管理委员会对已解解部分不作处理,未解解的部分,由管理委员会决定采取何种措施按照情形发生前的程序进行;或管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格,并将其所持有的本员工持股计划权益全部收回;或由管理委员会对其持有的本员工持股计划份额进行转让、质押、担保或其他权利;

(3)若出现非因退休而丧失劳动能力而离职,但仍留在公司下属分、子公司任职的,分以下两种情形处理:

(1)若出现离职或非自愿离职,持有人所持有的权益完全按照情形发生前的程序进行;

(2)若出现离职或非自愿离职,管理委员会对已解解部分不作处理,未解解的部分,由管理委员会决定采取何种措施按照情形发生前的程序进行;或管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格,并将其所持有的本员工持股计划权益全部收回;或由管理委员会对其持有的本员工持股计划份额进行转让、质押、担保或其他权利;

(3)若出现非因退休而丧失劳动能力而离职,但仍留在公司下属分、子公司任职的,分以下两种情形处理:

(1)若出现离职或非自愿离职,持有人所持有的权益完全按照情形发生前的程序进行;

(2)若出现离职或非自愿离职,管理委员会对已解解部分不作处理,未解解的部分,由管理委员会决定采取何种措施按照情形发生前的程序进行;或管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格,并将其所持有的本员工持股计划权益全部收回;或由管理委员会对其持有的本员工持股计划份额进行转让、质押、担保或其他权利;

(3)若出现非因退休而丧失劳动能力而离职,但仍留在公司下属分、子公司任职的,分以下两种情形处理:

(1)若出现离职或非自愿离职,持有人所持有的权益完全按照情形发生前的程序进行;

(2)若出现离职或非自愿离职,管理委员会对已解解部分不作处理,未解解的部分,由管理委员会决定采取何种措施按照情形发生前的程序进行;或管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格,并将其所持有的本员工持股计划权益全部收回;或由管理委员会对其持有的本员工持股计划份额进行转让、质押、担保或其他权利;

(一)本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止,最长不超过60个月。

本激励计划经公司股东大会审议通过,将在60日内(有获授权益条件的,从条件成就或就成就前)按相关安排公开披露激励对象首次授予名单,并完成公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的,应当及时披露未能完成的原因,并宣布终止实施本激励计划。根据《管理办法》(自律监管指南)规定公司不得作出股权激励期间内