

证券简称：汇通控股

证券代码：603409

合肥汇通控股股份有限公司

2025 年员工持股计划

（草案）

合肥汇通控股股份有限公司

2025 年 12 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，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

风险提示

一、合肥汇通控股股份有限公司 2025 年员工持股计划需经公司股东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、《合肥汇通控股股份有限公司 2025 年员工持股计划（草案）》（以下简称“员工持股计划”）系合肥汇通控股股份有限公司（以下简称“本公司”“公司”“汇通控股”）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《合肥汇通控股股份有限公司章程》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、本员工持股计划的参加对象为对公司（含控股子公司，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。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 80 人（不含预留部分），其中董事（不含独立董事）、高级管理人员不超过 5 人，具体参加人数及各参加对象最终分配份额和比例以最终实际分配情况为准，且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 17.53 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，自股价除权除息之日起，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。

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 100.00 万股，占公司当前股本总额 12,603.00 万股的 0.79%。其中首次受让 70.00 万股，占本员工持股计划标的股票总数的 70.00%；预留 30.00 万股，占本员工持股计划标的股票总数的 30.00%。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。在股东会审议通过员工持股计划草案后，预留份额的分配方案（该方案包括但不限于预留份额的认购人、分

配额度、时间安排、解锁比例等）由管理委员会确定。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分配，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 70 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四期解锁，解锁时点分别为自公司公告相应受让批次最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起满 14 个月、26 个月、38 个月、50 个月，每期解锁的标的股票比例分别为 15%、15%、30%、40%。预留份额分配由董事会授权管理委员会设定解锁安排和考核目标。各期具体解锁比例和数量根据公司业绩指标达成情况和持有人考核结果确定。

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标的股票全部或部分非交易过户至持有人个人证券账户；或通过法律法规允许的其他方式处理相应标的股票。

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会的通知，

并提请股东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。

目录

第一章 释义..... 7

第二章 员工持股计划的目的和基本原则 8

第三章 员工持股计划的参加对象及确定标准 9

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 10

第五章 员工持股计划的持有人分配情况 14

第六章 员工持股计划的存续期、锁定期及业绩考核设置 16

第七章 存续期内公司融资时员工持股计划的参与方式 20

第八章 员工持股计划的管理模式 21

第九章 员工持股计划的变更、终止及持有人权益的处置 27

第十章 公司与持有人的权利和义务 32

第十一章 员工持股计划的会计处理 34

第十二章 实施员工持股计划履行的程序 35

第十三章 其他重要事项 36

第一章 释义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

汇通控股、公司、本公司	指	合肥汇通控股股份有限公司
员工持股计划、本计划、本员工持股计划	指	合肥汇通控股股份有限公司 2025 年员工持股计划
《员工持股计划管理办法》	指	《合肥汇通控股股份有限公司 2025 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	《合肥汇通控股股份有限公司 2025 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汇通控股 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	《合肥汇通控股股份有限公司章程》
元、万元	指	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旨在建立和完善员工、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

员工持股计划参与者盈亏自负，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。所有参加对象必须在公司授予权益时和本员工持股计划规定的考核期内与公司或公司控股子公司具有聘用、雇佣或劳务关系。

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，且截至本员工持股计划草案公告日，所有参与对象任职时间均不低于6个月。具体包括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80人（不含预留部分），其中董事（不含独立董事）、高级管理人员不超过5人，具体参加人数及各参加对象最终分配份额和比例以最终实际分配情况为准，且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 1,753.00 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 1,753.00 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 100.00 万股，按照本员工持股计划确定的每股购买价格 17.53 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证券账户的公司 A 股普通股股票。

2025 年 12 月 1 日，公司召开第四届董事会第十七次会议，审议通过了《关于以集中竞价交易方式回购股份预案的议案》，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。

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，后续公司将按披露的回购方案回购股份。

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 17.53 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 34.22 元的 50%，为 17.11 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 34.05 元的 50%，为 17.53 元/股。

（二）定价依据

本次员工持股计划的参加对象为对公司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，上述对象承担着公司经营管理、安全管理、业务拓展等重要工作，是公司核心竞争力的重要人力资源基础，上述对象对公司长期发展起到重要作用。公司认为，在依法合规的基础上，以适当的价格实现对前述人员的激励，可以调动参加对象的积极性，提升参加对象的工作热情 and 责任感，促进公司与公司员工、股东的整体利益平衡发展、持续提升，从而稳步提升公司核心竞争力，实现公司长期可持续发展的战略。

同时，基于激励与考核对等、收益与贡献对等的原则，公司在本次员工持股计划中设置具有挑战性的公司业绩考核目标，对参加对象也设置绩效考核目标，可以有效地将公司与公司员工、股东的整体利益绑定，在实现业绩考核目标的情况下，参加对象获得相应的激励权益，而公司和全体股东的整体业绩也将获得稳定保障。

综上，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，公司合理确定了本员工持股计划参加对象和激励力度，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。

（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，自股价除权除息之日起，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

$$P=P_0\div(1+n)$$

其中： P_0 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

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

其中： P_0 为调整前的初始购买价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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

$$P=P_0\div n$$

其中： P_0 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

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 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 100.00 万股，占公司当前股本总额 12,603.00 万股的 0.79%。其中首次受让 70.00 万股，占本员工持股计划标的股票总数的 70.00%；预留 30.00 万股，占本员工持股计划标的股票总数的 30.00%。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。

在股东会审议通过员工持股计划草案后，预留份额的分配方案（该方案包括但不限于预留份额的认购人、分配额度、时间安排、解锁比例等）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分配，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 10.00 万股，占本员工持股计划拟认购份额对应总股数的比例为 10.00%；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 60.00 万股，占员工持股计划拟认购份额对应总股数的比例为 60.00%，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	王巧生	董事、财务总监	2.00	35.06	2.00%
2	丁绍成	董事、副总经理	2.00	35.06	2.00%
3	蔡卫民	副总经理	2.00	35.06	2.00%
4	吴照娟	副总经理	2.00	35.06	2.00%
5	李明友	副总经理	2.00	35.06	2.00%
核心骨干人员（不超过 75 人）			60.00	1,051.80	60.00%
预留			30.00	525.90	30.00%
合计			100.00	1,753.00	100.00%

注：1、员工持股计划持有人具体持有份额数以参加对象与公司签署的《员工持股计划份额认购协议书》所列示的份数为准。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。

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 30.00 万股作为预留份额，占本员工持股计划标的股票总数的 30.00%，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。

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分配，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 70 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或过户至员工持股计划份额持有人，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

本员工持股计划首次受让部分标的股票分四期解锁，解锁时点分别为自公司公告相应受让批次最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起满 14 个月、26 个月、38 个月、50 个月，每期解锁的标的股票比例分别为 15%、15%、30%、40%。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 14 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 15%。

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 26 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 15%。

第三批解锁时点：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 38 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 30%。

第四批解锁时点：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 50 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 40%。

预留部分份额及收回份额再分配的，由董事会授权管理委员会设定解锁安排和考核目标。

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标的股票全部或部分非交易过户至持有人个人证券账户；或通过法律法规允许的其他方式处理相应标的股票。

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所衍生取得的股份，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、公司层面整体业绩考核目标

（一）首次受让部分公司层面整体业绩考核目标

本员工持股计划首次受让部分标的股票考核年度为 2026-2029 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，首次受让部分标的股票各年度业绩考核要求如下表所示：

解锁期	对应考核年度	各年度营业收入定比 2025 年增长率（A）		净资产收益率 ROE（B）
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）
第一个解锁期	2026	25%	20%	10%
第二个解锁期	2027	50%	40%	10%
第三个解锁期	2028	75%	60%	10%
第四个解锁期	2029	100%	80%	10%

指标	完成度	公司层面解锁比例（X）
营业收入增长率（A）或 净资产收益率 ROE（B）	$A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$ 且 $B < B_m$	$X=80\%$
	$A < A_n$ 且 $B < B_m$	$X=0$

注：1、“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

2、“净资产收益率 ROE”是指归属上市公司股东的加权平均净资产收益率，净利润按归属于上市公司股东的净利润并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划所涉及的当年度股份支付费用影响作为计算依据。

预留部分份额及收回份额再分配的，由董事会授权管理委员会设定解锁安排和考核目标。预留部分份额及收回份额再分配的分配时间若晚于当年度季报的，不得考核当年。

若公司层面的业绩考核未达到相关考核要求的，则该解锁期对应的全部/部分标的股票权益不得解锁，不可递延至下一年度。未解锁的标的股票权益可由本持股计划管理委员会决定收回并进行处置，公司以原始出资额归还持有人，处置方式包括但不限于回购注销等法律法规允许的方式。

四、个人层面绩效考核

根据《公司2025年员工持股计划管理办法》，持有人在绩效考核满足条件的前提下，相应的标的股票方能解锁，具体解锁比例依据持有人个人绩效考核结果确定，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。具体如下：

根据公司制定内部绩效考核相关制度，公司将对持有人每个考核年度的综合考评进行打分（满分为100分）。

在公司层面达到业绩考核要求的前提下，根据公司层面业绩考核及个人层面

绩效考核确定考核总分值（T），其中考核总分值（T）计算方式为：

适用激励对象	业绩考核分（B） 完成率不低于 80%，满分 100	价值贡献分（S） 满分 100	个人考核分（P） 满分 100	总分值（T） 满分 100
母公司被激励对象	公司层面业绩指标完成率*100	由董事会薪酬与考核委员会考核评分	个人绩效考核分	$T=B*50\%+S*10\%+P*40\%$
各子公司被激励对象	公司层面业绩指标完成率*50+子公司层面业绩指标完成率*50	由董事会薪酬与考核委员会考核评分	个人绩效考核分	$T=B*50\%+S*10\%+P*40\%$
研发人员	公司层面业绩指标完成率*100	由董事会薪酬与考核委员会考核评分	个人绩效考核分	$T=B*30\%+S*30\%+P*40\%$

注：当公司层面考核中 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时，公司层面业绩指标完成率=100%；当公司层面考核中 $A_n \leq A < A_m$ 且 $B < B_m$ 时，公司层面业绩指标完成率= A/A_m ；当公司层面考核中 $A < A_n$ 且 $B < B_m$ ，公司层面业绩考核不达标，公司层面业绩指标完成率为0。

公司员工持股计划持有人按照考核最终分值确定当年度可解锁比例，具体如下：

各考核年度考核总分数（T）	等级	个人考核解锁比例（M）
$T \geq 90$	A	100%
$80 \leq T < 90$	B	90%
$70 \leq T < 80$	C	80%
$T < 70$	D	0

持有人个人当年实际可解锁额度=公司层面解锁比例（X）×个人考核解锁比例（M）×个人当年度计划解锁额度。

持有人在个人层面绩效考核目标实施过程，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，由管理委员会进行处置，处置方式包括但不限于回购注销等法律法规允许的方式。

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，公司设置了公司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。

第七章 存续期内公司融资时员工持股计划的参与方式

本员工持股计划存续期内，公司以配股、增发、可转债等方式融资时，由管理委员会决定是否参与融资及资金的解决方案，并提交持有人会议审议。

第八章 员工持股计划的管理模式

在获得股东会批准后，本员工持股计划由公司自行管理。本员工持股计划的内部最高管理权力机构为持有人会议。持有人会议设立管理委员会，并授权管理委员会作为员工持股计划的管理机构，监督本员工持股计划的日常管理，代表持有人行使除表决权以外的其他股东权利。

管理委员会根据法律、行政法规、部门规章、规范性文件及证券监管机构和本员工持股计划的规定，管理本员工持股计划资产，并维护本员工持股计划持有人的合法权益，确保本员工持股计划的资产安全，避免产生公司其他股东与本员工持股计划持有人之间潜在的利益冲突。管理委员会管理本员工持股计划的管理期限为自股东会通过本员工持股计划之日起至本员工持股计划终止之日止。

公司董事会负责拟定和修改本计划，并在股东会授权范围内办理本员工持股计划的其他相关事宜。本员工持股计划方案以及相应的《员工持股计划管理办法》对管理委员会的权利和义务进行了明确的约定，风险防范和隔离措施充分。

一、持有人会议

（一）公司员工在认购本员工持股计划份额后即成为本计划的持有人，持有人会议是员工持股计划内部管理权力机构。所有持有人均有权参加持有人会议。持有人可以亲自出席持有人会议并表决，也可以委托代理人代为出席并表决。持有人及其代理人出席持有人会议的差旅费用、食宿费用等，均由持有人自行承担。

（二）以下事项需要召开持有人会议进行审议：

- 1、选举、罢免管理委员会委员；
- 2、员工持股计划的变更、终止（含提前终止）、存续期的延长；
- 3、员工持股计划存续期内，公司以配股、增发、可转债等方式融资时，由管理机构和管理委员会商议是否参与融资及资金解决方案，并提交员工持股计划持有人会议审议；
- 4、审议和修订《员工持股计划管理办法》；
- 5、授权管理委员会监督员工持股计划的日常管理；
- 6、授权管理委员会行使股东权利；

- 7、授权管理委员会负责员工持股计划的清算和财产分配；
- 8、其他管理委员会认为需要召开持有人会议审议的事项。

（三）首次持有人会议由公司董事会秘书或者指定人员负责召集和主持，其后持有人会议由管理委员会负责召集，由管理委员会主任主持。管理委员会主任不能履行职务时，由其指派一名管理委员会委员负责主持。

（四）召开持有人会议，管理委员会应提前 3 日发出书面会议通知。会议通知通过直接送达、邮寄、传真、电子邮件或者其他方式，提交给全体持有人。会议通知应当至少包括以下内容：

- 1、会议的时间、地点；
- 2、会议的召开方式；
- 3、拟审议的事项（会议提案）；
- 4、会议召集人和主持人、临时会议的提议人及其书面提议；
- 5、会议表决所必需的会议材料；
- 6、持有人应当亲自出席或者委托其他持有人代为出席会议的要求；
- 7、联系人和联系方式；
- 8、发出通知的日期。

如遇紧急情况，可以通过口头方式通知召开持有人会议。口头会议通知至少应包括上述第 1、2 项内容以及因情况紧急需要尽快召开持有人会议的说明。

持有人会议可以通过电话会议、视频会议或类似的通讯工具召开，只要参加会议的所有持有人能够听到并彼此交流，所有通过该等方式参加会议的持有人应视为亲自出席会议。

（五）持有人会议的表决程序

1、每项提案经过充分讨论后，主持人应当适时提请与会持有人进行表决。主持人也可决定在会议全部提案讨论完毕后一并提请与会持有人进行表决，表决方式为书面表决；

- 2、本员工持股计划的持有人按其持有的份额享有表决权；

3、持有人的表决意向分为同意、反对和弃权。与会持有人应当从上述意向中选择其一，未做选择或者同时选择两个以上意向的，视为弃权；未填、错填、字迹无法辨认的表决票或未投的表决票均视为弃权；中途离开会场不回而未做选择的，视为弃权；持有人在会议主持人宣布表决结果后或者规定的表决时限结束后进行表决的，其表决情况不予统计，其表决情况不予统计；

4、持有人会议应当推举两名持有人参加计票和监票，会议主持人应当当场宣布现场表决统计结果。每项议案如经提交有效表决票的员工持股计划份额持有人或其代理人所对应的表决权的 $\frac{1}{2}$ 以上份额同意，则视为表决通过（员工持股计划约定需 $\frac{2}{3}$ 以上份额同意的事项除外），形成持有人会议的有效决议；

5、持有人会议决议需报公司董事会、股东会审议的，须按照《员工持股计划管理办法》、《公司章程》等规定提交公司董事会、股东会审议；

6、会议主持人负责安排对持有人会议做好记录。

（六）单独或合计持有员工持股计划 30%以上份额的员工可以向持有人会议提交临时提案，临时提案须在持有人会议召开前 5 日向管理委员会提交。

（七）单独或合计持有员工持股计划 10%以上份额的持有人可以提议召开持有人临时会议。持有人会议应有合计持有员工持股计划 $\frac{1}{2}$ 以上份额的持有人出席方可举行。

二、管理委员会

（一）员工持股计划设管理委员会，对员工持股计划持有人会议负责，是员工持股计划的日常监督管理机构。

（二）管理委员会由 3 名委员组成，设管理委员会主任 1 人。管理委员会委员均由持有人会议选举产生。管理委员会主任由管理委员会以全体委员的过半数选举产生。管理委员会委员的任期为员工持股计划的存续期。

（三）管理委员会委员应当遵守法律、行政法规和规范性文件的规定，对员工持股计划负有下列忠实义务：

1、不得利用职权收受贿赂或者其他非法收入，不得侵占员工持股计划的财产；

2、不得挪用员工持股计划资金；

3、未经管理委员会同意，不得将员工持股计划资产或者资金以其个人名义或者其他个人名义开立账户存储；

4、未经持有人会议同意，不得将员工持股计划资金借贷给他人或者以员工持股计划财产为他人提供担保；

5、不得利用其职权损害员工持股计划利益。

6、法律、行政法规、部门规章规定的其他义务。

管理委员会委员违反忠实义务给员工持股计划造成损失的，应当承担赔偿责任。

（四）管理委员会行使以下职责：

1、负责召集持有人会议；

2、代表全体持有人对员工持股计划的日常管理；

3、代表全体持有人行使股东权利；

4、管理员工持股计划收益及资产分配；

5、按照员工持股计划规定决定持有人的资格取消事项，以及被取消资格的持有人所持份额的处理事项，包括增加持有人、持有人份额变动等；

6、按照员工持股计划的规定审议预留份额分配方案；

7、决策员工持股计划份额的回收、承接以及对应收益的兑现安排；

8、决策员工持股计划标的股票非交易过户至持有人个人证券账户事项；

9、办理员工持股计划份额继承登记；

10、按照员工持股计划规定审议确定个人放弃认购份额、因个人考核未达标、个人异动等原因而收回的份额等的分配/再分配方案；

11、决策员工持股计划存续期内除上述事项外的特殊事项；

12、代表全体持有人签署相关文件；

13、持有人会议授权的其他职责；

14、计划草案及相关法律法规约定的其他应由管理委员会履行的职责。

（五）管理委员会主任行使下列职权：

- 1、主持持有人会议和召集、主持管理委员会会议；
- 2、督促、检查持有人会议、管理委员会决议的执行；
- 3、管理委员会授予的其他职权。

（六）管理委员会不定期召开会议，由管理委员会主任召集，于会议召开前 3 日通知全体管理委员会委员。

经管理委员会各委员同意，可豁免上述通知时限。情况紧急需要尽快召开管理委员会紧急会议的，可以随时通过电话或者其他口头方式发出会议通知，但召集人应当在会议上作出说明。

（七）代表本员工持股计划 30%以上份额的持有人、管理委员会 1/3 以上委员，可以提议召开管理委员会临时会议。管理委员会主任应当自接到提议后 5 日内，召集和主持管理委员会会议。

（八）管理委员会委员可以提议召开管理委员会临时会议。管理委员会主任应当自接到提议后 5 日内，召集和主持管理委员会会议。

（九）管理委员会会议通知包括以下内容：

- 1、会议日期和地点；
- 2、会议期限；
- 3、事由及议题；
- 4、发出通知的日期。

（十）管理委员会会议应有过半数的管理委员会委员出席方可举行。管理委员会作出决议，必须经全体管理委员会委员的过半数通过。管理委员会决议的表决，实行一人一票制。

（十一）管理委员会决议表决方式为记名投票表决。管理委员会会议在保障管理委员会委员充分表达意见的前提下，可以用通讯方式进行并作出决议，并由参会管理委员会委员签字。

（十二）管理委员会会议，应由管理委员会委员本人出席；管理委员会委员因故不能出席，可以书面委托其他管理委员会委员代为出席，委托书中应载明代理人的姓名，代理事项、授权范围和有效期限，并由委托人签名或盖章。代为出

席会议的管理委员会委员应当在授权范围内行使管理委员会委员的权利。管理委员会委员未出席管理委员会会议，亦未委托代表出席的，视为放弃在该次会议上的投票权。

（十三）管理委员会应当对会议所议事项的决定形成会议记录，出席会议的管理委员会委员应当在会议记录上签名。

三、股东会授权董事会事项

股东会授权董事会全权办理与员工持股计划相关的事宜，包括但不限于以下事项：

- （一）授权董事会办理本员工持股计划的设立、变更和终止；
- （二）授权董事会对本员工持股计划的存续期延长和提前终止作出决定；
- （三）授权董事会办理本员工持股计划股票的过户、锁定和解锁的全部事宜；
- （四）授权董事会决策预留份额的分配、解锁方案及未解锁份额的处理等事项；
- （五）授权董事会对 2025 年员工持股计划作出解释；
- （六）授权董事会决定及变更本持股计划的管理方式与方法；
- （七）授权董事会变更员工持股计划的参加对象及确定标准；
- （八）授权董事会签署与本员工持股计划的合同及相关协议文件；
- （九）若相关法律、法规、政策发生调整，授权董事会根据调整情况对本员工持股计划进行相应修改和完善；
- （十）授权董事会办理本员工持股计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东会行使的权利除外。

上述授权自公司股东会通过之日起至本员工持股计划实施完毕之日内有效。

四、管理机构

在获得股东会批准后，本员工持股计划由公司自行管理。本员工持股计划可以视实施情况聘请具有相关资质的专业机构为员工持股计划提供咨询、管理等服务。

第九章 员工持股计划的变更、终止及持有人权益的处置

一、公司发生实际控制权变更、合并、分立

若因任何原因导致公司的实际控制人发生变化，或发生合并、分立等情形，本员工持股计划不作变更。

二、员工持股计划的变更

在本员工持股计划的存续期内，员工持股计划的变更须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方可实施。

三、员工持股计划的终止

（一）本员工持股计划存续期满后如未展期则自行终止。

（二）本员工持股计划锁定期届满之后，存续期届满前，员工持股计划所持有的股票届时在上交所和登记结算公司系统支持的前提下全部过户至持有人个人证券账户或员工持股计划所持有的资产均为货币资金时，本员工持股计划可提前终止。

（三）本员工持股计划的存续期届满前 1 个月，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，延长期届满后本员工持股计划自行终止。

（四）除上述情形外，员工持股计划的终止须经出席持有人会议的持有人所持 1/2 以上份额同意，并提交公司董事会审议后提交股东会审议通过后方可实施。

四、员工持股计划的清算与分配

（一）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标的股票全部或部分过户至持有人个人证券账户，或通过法律法规允许的其他方式处理对应的股票。

（二）当员工持股计划存续期届满或提前终止时，由持有人会议授权管理委员会在依法扣除相关税费后，在届满或终止之日起 15 个工作日内完成清算，并按持有人持有的份额进行分配。

五、员工持股计划所持股份对应权利的情况及持有人对股份权益的占有、使用、收益和处分权利的安排

（一）本员工持股计划持有人按其与公司签订的《员工持股计划份额受让协议书》所列示的份额数享有员工持股计划所持股份的资产收益权，本员工持股计划自愿放弃所持有股票的表决权。持有人通过员工持股计划获得的对应股份享有除上市公司股东会表决权以外的其他股东权利（包括分红权、配股权、转增股份等资产收益权）。

（二）在本员工持股计划存续期内，除法律、行政法规、部门规章另有规定，或经管理委员会同意外，持有人所持本员工持股计划份额不得擅自退出、转让或用于抵押、质押、担保、偿还债务或作其他类似处置。

（三）在锁定期内，持有人不得要求对员工持股计划的权益进行分配。

（四）在锁定期内，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利时，员工持股计划因持有公司股份而新取得的股份一并锁定，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股票的解锁期与对应股票相同。

（五）在锁定期内，公司发生派息时，员工持股计划因持有公司股份而获得的现金股利计入员工持股计划货币性资产，暂不作另行分配，待本员工持股计划锁定期结束后、存续期内，由管理委员会根据持有人会议的授权决定是否进行分配。本员工持股计划锁定期结束后、存续期内，公司发生派息时，员工持股计划因持有公司股份而获得的现金股利计入员工持股计划货币性资产，按照上述原则进行分配。

（六）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，应于员工持股计划解锁日后于存续期内择机出售相应的标的股票或将相应的标的股票非交易过户至持有人个人证券账户，或通过法律法规允许的其他方式处理对应的股票。

（七）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，决定是否对本员工持股计划所对应的收益进行分配，如决定分配，由持有人会议授权管理委员会在依法扣除相关税费后按照持有人所持份额进行分配，或将相应的标的股票非交易过户至持有人个人证券账户。

（八）如发生其他未约定事项，持有人所持的员工持股计划份额的处置方式

由持有人会议确定。

（九）本员工持股计划存续期内，公司以配股、增发、可转债等方式融资时，由管理委员会决定是否参与融资及资金的解决方案，并提交持有人会议审议。

六、持有人权益处置

（一）持有人职务变更

持有人发生职务变更，但仍在公司或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的份额完全按照职务变更前本计划规定的程序进行，且由董事会薪酬与考核管理委员会决定其个人层面绩效考核是否需要变更及变更后的个人考核内容。但是，持有人因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与持有人劳动关系的，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，且其不再享有收益分配，尚未解锁份额对应标的股票的派息全部收回，其已持有的员工持股计划份额由管理委员会决定按照原始出资金额收回全部，收回的员工持股计划份额将分配给管理委员会指定的其他符合员工持股计划参与资格的员工，若无合适人选，相应份额在锁定期结束后，通过法律法规允许的其他方式处理对应的股票。持有人离职前需缴纳完毕已解锁部分的个人所得税。

（二）持有人不再具有员工身份

发生以下情形的，自劳动合同解除、终止之日起，其已解锁的部分，由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，将尚未解锁份额对应标的股票的派息全部收回，并由管理委员会决定按照原始出资金额收回，收回的员工持股计划份额将分配给管理委员会指定的其他符合员工持股计划参与资格的员工，若无合适人选，相应份额在锁定期结束后，通过法律法规允许的其他方式处理对应的股票。持有人离职前需缴纳完毕已解锁部分的个人所得税。

- 1、劳动合同/聘用协议未到期，双方协议解除劳动合同/聘用协议的；
- 2、持有人擅自离职，主动提出辞职的；
- 3、持有人因公司裁员而离职；
- 4、持有人因个人过错被公司解聘；
- 5、劳动合同到期后，不再续签劳动合同的；

6、公司主动与持有人解除劳动关系的。

（三）持有人因退休，应分以下两种情况处理：

1、退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的，其持有的员工持股计划权益不作变更，其个人绩效考核仍为解锁条件之一。

2、退休后不再在公司继续任职或不再以其他形式继续为公司提供劳动服务的，其已解锁的部分，由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，将尚未解锁份额对应标的股票的派息全部收回，并由管理委员会决定按照原始出资金额收回，收回的员工持股计划份额将分配给管理委员会指定的其他符合员工持股计划参与资格的员工，若无合适人选，相应份额在锁定期结束后，通过法律法规允许的其他方式处理对应的股票。持有人离职前需缴纳完毕已解锁部分的个人所得税。

（四）持有人因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况进行处理：

1、持有人因执行职务丧失劳动能力导致无法胜任工作与公司终止劳动关系或聘用关系的，其持有的员工持股计划权益不作变更，按持有人丧失劳动能力前本员工持股计划规定的程序进行，且其个人绩效考核不再纳入解锁条件。

2、持有人非因执行职务丧失劳动能力导致无法胜任工作与公司终止劳动关系或聘用关系的，其已解锁的部分，由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，尚未解锁份额对应标的股票的派息全部收回，由管理委员会按原始出资金额收回后指定人员承接相应份额，若无合适人选，相应份额在锁定期结束后，通过法律法规允许的其他方式处理对应的股票。持有人离职前需缴纳完毕已解锁部分的个人所得税。

（五）持有人身故，应分以下两种情况进行处理：

1、持有人因执行职务身故，在情况发生之日，其持有的员工持股计划份额将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，其持有的员工持股计划权益不作变更，按持有人身故前本员工持股计划规定的程序进行，且其个人绩效考核不再纳入解锁条件。继承人在继承前需向公司支付完毕已解锁部分权益所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理解锁时先行支付当期将解锁权益所涉及的个人所得税。

2、持有人因其他原因身故的，由管理委员会取消该持有人参与员工持股计划的资格，其已解锁的部分，由继承人继承并享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，尚未解锁份额对应标的股票的派息全部收回，由管理委员会按原始出资金额收回后指定人员承接相应份额，若无合适人选，相应份额在锁定期结束后，通过法律法规允许的其他方式处理对应的股票。公司有权要求持有人继承人以持有人遗产支付完毕已解锁部分权益所涉及的个人所得税。

（六）持有人发生其他不再适合参加员工持股计划的情形

持有人发生其他不再适合参加员工持股计划情形的，由管理委员会决定其处理方式。

第十章 公司与持有人的权利和义务

一、公司的权利和义务

（一）公司的权利

- 1、监督本员工持股计划的运作，维护持有人利益；
- 2、按照本员工持股计划相关规定对持有人权益进行处置；
- 3、根据国家税收法规的规定，代扣代缴本计划应缴纳的相关税费；
- 4、法律、行政法规及本员工持股计划规定的其他权利。

（二）公司的义务

- 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、根据相关法规为本员工持股计划开立及注销证券账户、资金账户等其他相应的支持；
- 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

（一）持有人的权利如下：

- 1、参加或委派其代理人参加持有人会议，并行使相应的表决权；
- 2、按持有员工持股计划的份额享有本员工持股计划的权益；
- 3、对本员工持股计划的管理进行监督，提出建议或质询；
- 4、法律、行政法规、部门规章所规定的其他权利。

（二）持有人的义务如下：

- 1、遵守法律、行政法规及本员工持股计划的规定；
- 2、按认购本员工持股计划金额在约定期限内出资，依据本员工持股计划承担相关税费；
- 3、按认购本员工持股计划的份额承担风险；
- 4、遵守持有人会议决议；
- 5、本员工持股计划存续期内，未经管理委员会同意，持有人所持本计划份

额不得转让、退出、用于担保、偿还债务或作其他类似处置；

6、保守本员工持股计划实施过程中的全部秘密，公司依法对外公告的除外；

7、法律、法规或本员工持股计划规定的其他义务。

第十一章 员工持股计划的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定：完成等待期内的服务或达到规定业绩条件才可行权的换取职工服务的以权益结算的股份支付，在等待期内的每个资产负债表日，应当以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司于 2025 年 12 月召开股东会，股东会后将首次受让部分标的股票 70.00 万股过户至本员工持股计划名下，锁定期满，本员工持股计划按照约定的比例出售所持标的股票。经预测算，假设单位权益工具的公允价值以董事会审议本员工持股计划时公司股票收盘价 34.26 元/股作为参照，公司首次受让部分应确认股份支付预计为 1,171.10 万元，该费用由公司在锁定期内，按每次解锁比例分摊，则预计本次员工持股计划首次受让部分的费用摊销情况如下：

首次受让 权益数量 (万股)	需摊销的总费 用 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年(万 元)	2028 年 (万元)	2029 年 (万元)	2030 年 (万元)
70.00	1,171.10	417.10	342.09	243.64	140.16	28.11

注：上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

上述测算不包括预留受让部分标的股票，预留受让部分标的股票非交易过户时将产生额外的股份支付费用。

在不考虑本员工持股计划对公司业绩的影响情况下，员工持股计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑员工持股计划对公司发展产生的正向作用，本员工持股计划将有效激发公司员工的积极性，提高经营效率。

第十二章 实施员工持股计划履行的程序

一、董事会负责拟定本员工持股计划草案。

二、公司实施员工持股计划前，应通过职工代表大会等组织充分征求员工意见。

三、董事会审议通过本计划草案，董事会薪酬与考核委员会应当就本员工持股计划是否有利于公司的持续发展，是否存在损害公司及全体股东的利益，是否存在摊派、强行分配等方式强制员工参与本员工持股计划发表意见。

四、董事会审议员工持股计划时，与员工持股计划有关联的董事应当回避表决。董事会在审议通过本计划后的两个交易日内公告董事会决议、本员工持股计划摘要等。

五、公司聘请律师事务所对员工持股计划出具法律意见书，并在召开关于审议员工持股计划的股东会前公告法律意见书。

六、公司聘请独立财务顾问对员工持股计划出具独立财务顾问报告，并在召开关于审议员工持股计划的股东会前公告独立财务顾问报告。

七、召开股东会审议员工持股计划。股东会采用现场投票与网络投票相结合的方式投票；员工持股计划涉及相关董事、股东的，相关董事、股东应当回避表决。经出席股东会有有效表决权过半数通过后（其中涉及关联股东的应当回避表决），员工持股计划即可实施。

八、公司应在将标的股票过户至员工持股计划名下的两个交易日内，及时披露获得标的股票的时间、数量、比例等情况。

九、其他中国证监会、上海证券交易所规定需要履行的程序。

第十三章 其他重要事项

一、公司董事会与股东会审议通过本员工持股计划并不意味着持有人享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司与员工的劳动关系仍按公司与持有人签订的劳动合同执行。

二、公司实施本员工持股计划的财务、会计处理及税收等事项，按有关财务制度、会计准则、税务制度的规定执行，员工因本员工持股计划的实施而需缴纳的相关个人所得税由员工个人自行承担。

三、本员工持股计划持有人包括公司董事（不含独立董事）、高级管理人员，以上持有人与本员工持股计划存在关联关系；本次员工持股计划的持有人之间均未签署《一致行动协议》或存在一致行动的相关安排；本员工持股计划将放弃所持有公司股票的表决权，且参加本员工持股计划的公司董事（不含独立董事）、高级管理人员已承诺不担任管理委员会任何职务，因此本计划与公司董事、高级管理人员不存在一致行动关系。

四、本员工持股计划的解释权属于公司董事会，经公司股东会审议通过后生效。

合肥汇通控股股份有限公司董事会

2025 年 12 月 1 日