

华孚时尚股份有限公司

关于调整第四期员工持股计划相关事项的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

华孚时尚股份有限公司（以下简称“公司”）于2025年6月20日召开第九届董事会2025年第一次临时会议，审议通过了《关于调整第四期员工持股计划相关事项的议案》，关联董事已回避表决。根据《华孚时尚股份有限公司第四期员工持股计划》（以下简称“第四期员工持股计划”）的相关规定及股东大会的授权，本次调整公司第四期员工持股计划相关事项在董事会审批权限范围内，无需提交公司股东大会审议。现将有关事项公告如下。

一、第四期员工持股计划基本概况

华孚时尚股份有限公司于2024年12月4日召开的第八届董事会2024年第四次临时会议、第八届监事会第二十五次会议及2024年12月20日召开的2024年第二次临时股东大会审议通过《关于〈华孚时尚股份有限公司第四期员工持股计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于〈公司第四期员工持股计划管理办法〉的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司第四期员工持股计划相关事宜的议案》，详见公司发布于《证券时报》、《中国证券报》及巨潮资讯网的《华孚时尚股份有限公司第四期员工持股计划（草案）》、《华孚时尚股份有限公司第四期员工持股计划管理办法》及《2024年第二次临时股东大会决议公告》（2024-67）。

二、第四期员工持股计划的调整情况

1、本员工持股计划存续期、锁定期、解锁时间及业绩考核调整：为进一步调动公司中高层管理人员及核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，促进公司长期、持续、健康发展，公司拟对第四期员工持股计划解锁时间及业绩考核相关事项进行调整。

具体调整事项如下：

| 调整内容 | 调整前 | 调整后 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---|--|------|------|---------|--|------------------------|---------|--|------------------------|---|------|------|------|---------|--|------------------------|---------|--|------------------------|---------|--|------------------------|
| 员工持股计划的存续期和锁定期 | <p>(一) 员工持股计划的存续期</p> <p>1、第四期员工持股计划的存续期为36个月。自公司公告标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算。</p> <p>(二) 员工持股计划标的股票的锁定期</p> <p>1、本公司股东大会通过本员工持股计划后，采用非交易过户的方式完成标的股票的持有。本员工持股计划所获标的股票分二期解锁，解锁时点分别为自公司公告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，最长锁定期为24个月，每期解锁的标的股票比例分别为本次员工持股计划总数的50%、50%，各年度具体解锁比例和数量根据公司层面业绩考核和持有人层面考核结果计算确定。本次员工持股计划所取得标的股票，因公司分配股票股利、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。</p> <p>3、员工持股计划锁定期合理性说明</p> <p>本员工持股计划锁定期设定原则为激励与约束对等。本员工持股计划购买价格存在折价，因此分二期解锁，解锁比例分别为本次员工持股计划总数的50%、50%。公司认为，在依法合规的基础上，锁定期的设定可以在充分激励员工的同时，对员工产生相应的约束，从而更有效的统一持有人和公司及公司股东的利益，达成公司此次员工持股计划的目的，从而推动公司进一步发展。</p> | <p>(一) 员工持股计划的存续期</p> <p>1、第四期员工持股计划的存续期为48个月。自公司公告标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算。</p> <p>(二) 员工持股计划标的股票的锁定期</p> <p>1、本公司股东大会通过本员工持股计划后，采用非交易过户的方式完成标的股票的持有。本员工持股计划所获标的股票分三期解锁，解锁时点分别为自公司公告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、36个月，最长锁定期为36个月，每期解锁的标的股票比例分别为本次员工持股计划总数的40%、30%、30%，各年度具体解锁比例和数量根据公司层面业绩考核和持有人层面考核结果计算确定。本次员工持股计划所取得标的股票，因公司分配股票股利、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。</p> <p>3、员工持股计划锁定期合理性说明</p> <p>本员工持股计划锁定期设定原则为激励与约束对等。本员工持股计划购买价格存在折价，因此分三期解锁，解锁比例分别为本次员工持股计划总数的40%、30%、30%。公司认为，在依法合规的基础上，锁定期的设定可以在充分激励员工的同时，对员工产生相应的约束，从而更有效的统一持有人和公司及公司股东的利益，达成公司此次员工持股计划的目的，从而推动公司进一步发展。</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 本员工持股计划解锁时间及业绩考核 | <p>(一) 解锁时间</p> <p>1、本员工持股计划通过非交易过户等法律法规许可的方式所获标的股票，本员工持股计划所获标的股票分二期解锁，解锁时点分别为自公司公告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，最长锁定期为24个月，每期解锁的标的股票比例分别为本次员工持股计划总数的50%、50%，各年度具体解锁比例和数量根据公司层面业绩考核和持有人层面考核持有人考核结果计算确定。具体如下：</p> <table border="1" data-bbox="113 1608 820 1917"> <thead> <tr> <th>解锁安排</th> <th>解锁时间</th> <th>解锁比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一批解锁时点</td> <td>自公司公告标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满12个月</td> <td>本次员工持股计划总数的50%</td> </tr> <tr> <td>第二批解锁时点</td> <td>自公司公告标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满24个月</td> <td>本次员工持股计划总数的50%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(二) 员工持股计划的业绩考核</p> <p>1、公司业绩考核</p> <p>公司达到下述业绩考核指标时，出售对应解锁时点的</p> | 解锁安排 | 解锁时间 | 解锁比例 | 第一批解锁时点 | 自公司公告标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 12个月 | 本次员工持股计划总数的 50% | 第二批解锁时点 | 自公司公告标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 24个月 | 本次员工持股计划总数的 50% | <p>(一) 解锁时间</p> <p>1、本员工持股计划通过非交易过户等法律法规许可的方式所获标的股票，本员工持股计划所获标的股票分三期解锁，解锁时点分别为自公司公告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、36个月，最长锁定期为36个月，每期解锁的标的股票比例分别为本次员工持股计划总数的40%、30%、30%，各年度具体解锁比例和数量根据公司层面业绩考核和持有人层面考核持有人考核结果计算确定。具体如下：</p> <table border="1" data-bbox="858 1626 1565 2022"> <thead> <tr> <th>解锁安排</th> <th>解锁时间</th> <th>解锁比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一批解锁时点</td> <td>自公司公告标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满12个月</td> <td>本次员工持股计划总数的40%</td> </tr> <tr> <td>第二批解锁时点</td> <td>自公司公告标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满24个月</td> <td>本次员工持股计划总数的30%</td> </tr> <tr> <td>第三批解锁时点</td> <td>自公司公告标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满36个月</td> <td>本次员工持股计划总数的30%</td> </tr> </tbody> </table> | 解锁安排 | 解锁时间 | 解锁比例 | 第一批解锁时点 | 自公司公告标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 12个月 | 本次员工持股计划总数的 40% | 第二批解锁时点 | 自公司公告标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 24个月 | 本次员工持股计划总数的 30% | 第三批解锁时点 | 自公司公告标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 36个月 | 本次员工持股计划总数的 30% |
| 解锁安排 | 解锁时间 | 解锁比例 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 第一批解锁时点 | 自公司公告标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 12个月 | 本次员工持股计划总数的 50% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 第二批解锁时点 | 自公司公告标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 24个月 | 本次员工持股计划总数的 50% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 解锁安排 | 解锁时间 | 解锁比例 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 第一批解锁时点 | 自公司公告标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 12个月 | 本次员工持股计划总数的 40% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 第二批解锁时点 | 自公司公告标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 24个月 | 本次员工持股计划总数的 30% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 第三批解锁时点 | 自公司公告标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 36个月 | 本次员工持股计划总数的 30% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

股票获得的资金归全体持有人所有：

| 考核期 | 对应考核年度 | 业绩考核指标 |
|--------|--------|-------------------------------|
| 第一个考核期 | 2025年 | 2025年归属于上市公司股东的净利润不低于20,000万元 |
| 第二个考核期 | 2026年 | 2026年归属于上市公司股东的净利润不低于30,000万元 |

2、个人层面

本员工持股计划将在各考核年度对员工个人进行考核，个人考核按照公司内部考核制度分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，具体如下：

| 解锁安排 | 员工考核 (A) | |
|-----------|----------|---------|
| | 目标值 (G) | 触发值 (C) |
| 第一批解锁 50% | 100 | 75 |
| 第二批解锁 50% | 100 | 75 |

解锁比例

| 考核指标 | 考核结果 | 解锁比例 (X) |
|------|-------|----------|
| 员工考核 | A=G | X=100% |
| | C<A<G | X=A/50-1 |
| | A=C | X=50% |
| | A<C | X=0% |

个人当期解锁标的股票权益数量=目标解锁数量×解锁比例，目标解锁数量为持有人达到考核指标时在该批次解锁股票所占的份额。

否决项：如果在考核期间出现违法违规、重大安全事故、环保事故以及其它严重损害公司声誉、市场形象的事项，主要责任人当年的考核结果等级为不合格。

下之日起算满 36 个月

(二) 员工持股计划的业绩考核

1、公司业绩考核

公司达到下述业绩考核指标时，出售对应解锁时点的股票获得的资金归全体持有人所有：

| 考核期 | 对应考核年度 | 业绩考核指标 |
|--------|--------|-------------------------------|
| 第一个考核期 | 2025年 | 2025年归属于上市公司股东的净利润不低于20,000万元 |
| 第二个考核期 | 2026年 | 2026年归属于上市公司股东的净利润不低于30,000万元 |
| 第三个考核期 | 2027年 | 2027年归属于上市公司股东的净利润不低于40,000万元 |

2、个人层面

本员工持股计划将在各考核年度对员工个人进行考核，个人考核按照公司内部考核制度分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，具体如下：

| 解锁安排 | 员工考核 (A) | |
|-----------|----------|---------|
| | 目标值 (G) | 触发值 (C) |
| 第一批解锁 40% | 100 | 75 |
| 第二批解锁 30% | 100 | 75 |
| 第三批解锁 30% | 100 | 75 |

解锁比例

| 考核指标 | 考核结果 | 解锁比例 (X) |
|------|-------|----------|
| 员工考核 | A=G | X=100% |
| | C<A<G | X=A/50-1 |
| | A=C | X=50% |
| | A<C | X=0% |

个人当期解锁标的股票权益数量=目标解锁数量×解锁比例，目标解锁数量为持有人达到考核指标时在该批次解锁股票所占的份额。

否决项：如果在考核期间出现违法违规、重大安全事故、环保事故以及其它严重损害公司声誉、市场形象的事项，主要责任人当年的考核结果等级为不合格。

三、本次调整对公司的影响

本次对第四期员工持股计划的调整，能进一步调动公司中高层管理人员及核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，促进公司长期、持续、健康发展，不存在摊派、强行分配等方式强制员工参与员工持股计划的情形，亦不会对公司的日常经营产生不利影响。

四、审议意见

（一）董事会薪酬与考核委员会

经审议，董事会薪酬与考核委员会认为，本次对第四期员工持股计划存续期、锁定期及业绩考核等事项调整符合相关法律法规及第四期员工持股计划的规定，调整程序合法合规，不存在损害公司及全体股东利益的情形，同意公司本次调整事项。

（二）监事会意见

本次对第四期员工持股计划相关事项进行调整有利于进一步调动公司中高层管理人员及核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，促进公司长期、持续、健康发展。

特此公告。

华孚时尚股份有限公司董事会

二〇二五年六月二十一日