

证券代码：300592

证券简称：华凯易佰

公告编号：2022-109

华凯易佰科技股份有限公司

关于对深圳证券交易所关注函回复的公告

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。

2022年10月7日，华凯易佰科技股份有限公司（以下简称“公司”、“华凯易佰”）收到深圳证券交易所创业板公司管理部下发的《关于对华凯易佰科技股份有限公司的关注函》（以下简称“关注函”）（创业板关注函〔2022〕第364号）。公司对此高度重视，会同重组独立财务顾问华兴证券有限公司（以下简称“重组财务顾问”或“华兴证券”）以及公司独立董事，对《关注函》所关注的事项进行了认真分析和核查，现回复如下：

2022年9月28日，你公司披露《2022年员工持股计划（草案）》（以下简称“草案”）等公告，草案显示，你公司拟实施员工持股计划，股份来源为公司回购股份，员工持股计划受让股份价格为公告前20个交易日公司股票交易均价的50%，参与本次员工持股计划的员工不超过15名，含8名你公司董事、监事、高管，其中，周新华、胡范金、庄俊超、王安祺、贺日新、张敏、刘俊杰均同时在你公司子公司深圳市易佰网络科技有限公司（以下简称“易佰网络”）兼任董事、高管职务，员工持股计划拟受让股份总数不超过800万股，占公司总股本的2.77%，考核年度为2022年和2023年两个会计年度。我部对此表示关注，请你公司核实并说明以下事项：

问题1、根据你公司于2021年5月28日披露的《发行股份及支付现金购买资产并募集配套资金暨关联交易报告书（注册稿）》（以下简称“重组报告书”），易佰网络2022年承诺净利润为2.51亿元、2023年承诺净利润为2.90亿元，净利润应扣除易佰网络因实施员工激励而确认的股份支付费用，业绩承诺方包括厦门芒励多股权投资合伙企业（有限合伙）（以下简称“芒励多”）、厦门超然迈伦股权投资合伙企业（有限合伙）（以下简称“超然迈伦”）。本次员工持股

计划参与人胡范金、庄俊超分别持有芒励多和超然迈伦 90%的出资份额。

(1) 请说明本次员工持股计划相关费用的会计核算主体及各年预计确认费用的情况。

(2) 请说明易佰网络 2022 年和 2023 年重组业绩承诺完成情况是否剔除本次员工持股计划费用的影响及剔除依据，与公司重组报告书中确定的业绩承诺计算口径是否一致。请重组财务顾问核查并发表明确意见。

(3) 请说明胡范金、庄俊超等人作为重组业绩承诺方实际控制人，在业绩承诺尚未完成的情况下，折价参与本次员工持股计划的合理性，是否存在损害公司及股东利益情形。请你公司独立董事及重组财务顾问发表明确意见。

【公司回复】

(一) 请说明本次员工持股计划相关费用的会计核算主体及各年预计确认费用的情况。

本次员工持股计划的参与对象均为当前在公司控股子公司易佰网络任职或是对易佰网络的经营管理有直接贡献的员工。根据《监管规则适用指引——会计类第 1 号》1-12 集团内股份支付：企业集团（由母公司和其全部子公司构成）内发生股份支付交易的，接受服务企业应确认股份支付费用。本次员工持股计划的 15 名拟参与对象中，9 名员工主要服务的主体为易佰网络，其认购份额对应费用的会计核算主体为易佰网络。6 名员工主要服务的主体为华凯易佰，其认购份额对应费用的会计核算主体为华凯易佰。

前述 6 名员工，均对易佰网络的经营管理有重大作用或直接贡献，符合本次员工持股计划的参与对象范围，其主要工作职责如下：

(1) 周新华先生，担任华凯易佰董事长、总经理及易佰网络董事长，负责公司的日常经营管理，是公司及易佰网络经营战略和重大事项的重要决策者。2021 年，在周新华先生的带领下，公司完成对易佰网络的重大资产重组，并实施战略转型，对原有空间环境艺术设计业务进行了主动调整收缩，大幅度精简相关业务人员，主动放弃回款周期长、需要垫付资金较多的项目，公司主要业务转变为跨境出口电商业务。公司 2021 年营业收入大幅增长，有效提升了公司的持续

发展和抗风险能力。周新华先生负责易佰网络企业经营战略发展规划，确定易佰网络战略目标及未来发展方向，是易佰网络经营管理的重要决策者之一。

（2）王安祺先生，担任华凯易佰董事、董事会秘书及易佰网络董事，协助董事长周新华先生完成了对易佰网络重大资产重组工作，为公司发展做出了重大贡献，是公司及易佰网络经营战略和重大事项的重要决策者。王安祺先生负责规范易佰网络三会运作，完善治理结构以及内部控制体系建设，参与易佰网络战略目标的确定以及经营管理和重大事项的讨论与分析。

（3）王芳女士，担任华凯易佰监事会主席、行政管理中心负责人，主要负责华凯易佰行政管理中心的管理工作，在对易佰网络的重组及资源整合中发挥了重要作用，对易佰网络的经营和管理打下了坚实的基础。王芳女士负责协调易佰网络的相关部门，共同建立和完善易佰网络的人力资源管理体系，开展人才引进工作；协同易佰网络制定和完善各项管理制度；协助易佰网络董事会各项活动、会议等工作的开展。

（4）王海春女士，担任华凯易佰财务部部长，全程参与了对易佰网络的资产重组过程，主要负责按照公司财务发展战略及决策，统筹安排上市公司合并报表范围内财务核算工作，对易佰网络财务工作与上市公司整体衔接，发挥了重要作用。

（5）李惠莲女士，担任华凯易佰董事长助理，综合负责董事长的日常工作事务，跟进董事长的重要决策的落实，督办董事长安排的各项工作任务，对易佰网络的各项重大决策的推进落实、易佰网络与上市公司及各子公司、分公司的资源协调、协同办公发挥重要作用。

（6）欧阳婵女士，担任华凯易佰证券事务代表，负责上市公司信息披露相关工作，并及时、准确地收集、传递与内部控制相关的信息。欧阳婵女士主要负责与易佰网络衔接信息披露相关具体事项，规范易佰网络三会会议文件，及时跟进易佰网络信息披露相关事项进展情况，确保信息披露的及时性、完整性、准确性。

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》的相关规定：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 2022 年 10 月中旬召开股东大会审议通过本员工持股计划，而后公司通过非交易过户等法律法规允许的方式将公司股票回购专用证券账户所持有的 800 万股公司股票过户至本员工持股计划，以董事会审议本员工持股计划草案当日收盘价（14.62 元/股）预测算，公司应确认总费用为 5,808.00 万。

根据《2018 年上市公司年报会计监管报告》（六）“年报分析发现，部分上市公司对非经常性损益的认定不正确，主要表现为：……三是将股权激励计划等待期内摊销确认的相关费用作为非经常性损益披露，或将取消股权激励计划确认的加速行权费用作为经常性损益披露”。

综上，本次因实施员工持股计划产生的股份支付费用将在经常性损益中列支。根据参与对象的合同签订单位不同，相关费用分别以华凯易佰及易佰网络作为会计核算主体，假设本次员工持股计划的费用从 2022 年 10 月中旬开始摊销，预计本员工持股计划费用摊销情况如下：

会计核算主体	参与对象人数（人）	合计认购份额（万元）	预计摊销的费用（万元）	2022 年（万元）	2023 年（万元）	2024 年（万元）
华凯易佰	6	1,766.40	1,742.40	302.50	1,270.50	169.40
易佰网络	9	4,121.60	4,065.60	705.83	2,964.50	395.27
合计	15	5,888.00	5,808.00	1,008.33	4,235.00	564.67

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。

（二）请说明易佰网络 2022 年和 2023 年重组业绩承诺完成情况是否剔除本次员工持股计划费用的影响及剔除依据，与公司重组报告书中确定的业绩承诺计算口径是否一致。请重组财务顾问核查并发表明确意见。

根据芒励多、罗晔、超然迈伦、南靖易晟辉煌股权投资合伙企业（有限合伙）（以下简称“易晟辉煌”）（以下合称“业绩承诺方”）与公司签订的《附条件生效的发行股份及支付现金购买资产盈利预测补偿协议》及其补充协议，易佰网络 2022 年、2023 年承诺实现的净利润分别不低于 2.51 亿元、2.90 亿元，其中净利润指易佰网络合并报表中扣除非经常性损益后归属于母公司所

有者的净利润，且易佰网络因实施员工激励而确认的股份支付费用属于非经常性损益范畴。

但是重组完成后，本次员工持股计划产生的股份支付费用属于经常性损益，因此不予加回，具体分析如下：

本次拟实施的华凯易佰 2022 年员工持股计划设定了自公司公告最后一笔标的股票过户至员工持股计划名下之日起 12 个月后分两期解锁，每期解锁 50%，锁定期分别为 12 个月、18 个月，且设置了以易佰网络 2022 年和 2023 年实现的净利润作为考核指标，其相应需计提的股份支付费用将在等待期内分摊，属于经常性损益。

综上，在核算易佰网络重组业绩承诺完成情况时，与公司重组报告书中确定的业绩承诺计算口径一致，即为易佰网络合并报表中扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润。只是重组时易佰网络作为未上市公司，实施员工激励而确认的股份支付费用属于非经常性损益范畴，而重组上市后实施本次员工持股计划新增的股份支付费用属于经常性损益。因此，本次员工持股计划新增的股份支付不会从净利润中加回，不会剔除。

【重组财务顾问意见】

经核查，在核算易佰网络重组业绩承诺完成情况时，与公司重组报告书中确定的业绩承诺计算口径一致，即为易佰网络合并报表中扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润。只是重组时易佰网络作为未上市公司，实施员工激励而确认的股份支付费用属于非经常性损益范畴，而重组上市后实施本次员工持股计划新增的股份支付费用属于经常性损益。因此，本次员工持股计划新增的股份支付不会从净利润中加回，不会剔除。

（三）请说明胡范金、庄俊超等人作为重组业绩承诺方实际控制人，在业绩承诺尚未完成的情况下，折价参与本次员工持股计划的合理性，是否存在损害公司及股东利益情形。请你公司独立董事及重组财务顾问发表明确意见。

1、胡范金先生、庄俊超先生符合本次员工持股计划的激励对象范围

2021 年，公司实施战略转型，完成对易佰网络的重大资产重组。自 2021 年 7 月 1 日起，易佰网络纳入公司合并报表范围，易佰网络从事的跨境出口电商业务已经成为公司主要业务。公司以控股子公司易佰网络为载体，依托中国优质供

应链资源、以市场需求为导向，开展跨境出口电商业务，通过第三方平台将高性价比中国制造商品销售给境外终端消费者。2021 年 7-12 月，公司跨境电商业务实现收入 19.53 亿元，有效提升了公司的持续发展和抗风险能力。2022 年上半年，易佰网络实现净利润 10,631.12 万元，是公司的主要盈利来源。

公司实施本次员工持股计划的目的在于充分调动上市公司和易佰网络核心员工的积极性和创造性，促进公司长期、持续、健康发展。本次员工持股计划的参与对象范围为公司（含下属分、子公司）董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工，所有参与对象均为当前在公司控股子公司易佰网络任职或是对易佰网络的经营管理有直接贡献的员工。

胡范金先生担任华凯易佰副董事长以及易佰网络副董事长、总经理；主要负责主持制定易佰网络中长期发展战略与目标，推动、监督易佰网络中长期发展战略与目标的执行情况，根据公司内外部环境变化，主持调整公司中长期发展战略并监督实施；主持公司高层管理人员的选聘、任用与考核活动，保证高层管理职位的稳定性；协调公司管理工作。

庄俊超先生担任华凯易佰董事以及易佰网络董事、副总经理，主要负责建立公司的经营管理体系并组织实施和改进，为经营管理体系运营提供足够的资源，协调、检查和督促各部门工作；倡导公司的企业文化和经营理念，塑造企业形象，代表公司对外处理业务，开展公关工作；负责公司信息管理系统的建立及信息资源的配置。

胡范金先生与庄俊超先生是易佰网络经营发展的战略核心人物，对易佰网络的经营管理起到至关重要的作用，符合本次员工持股计划的参与对象范围，且其参与本员工持股计划表达了核心决策层对易佰网络未来发展的信心，有利于调动管理层和员工积极性，提高员工凝聚力和公司竞争力。

2、本次员工持股计划的认购价格定价方式及合理性

本次员工持股计划受让公司回购股份的价格为 7.36 元/股，为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的 50%。

本员工持股计划的购买价格及确定方法，是以促进公司长远发展、维护股东权益为根本目的，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

以合理的成本实现对参与人员合理的激励作用而确定。本员工持股计划的参加对象包括公司（含下属分、子公司）董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工，上述人员均对保障公司战略执行、提升市场竞争力和促进未来业绩增长有着直接且重要的影响。公司认为，在依法合规的基础上，以合理的激励成本实现对该部分人员的激励，可以真正提升参加对象的工作积极性，有效地将参加对象和公司及公司股东的利益统一，从而推动公司整体目标的实现。

同时，公司本次员工持股计划遵循激励与约束对等原则，设置了分期解锁机制及业绩考核目标，即自公司公告最后一笔标的股票过户至员工持股计划名下之日起 12 个月后分两期解锁，每期解锁 50%，锁定期分别为 12 个月、18 个月，且设置了 2022 年和 2023 年作为考核年度，具体业绩考核目标如下：

解锁安排	对应考核年度	易佰网络扣非归母净利润（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一批解锁	2022 年	易佰网络 2022 年扣非归母净利润不低于 2.7 亿元	—
第二批解锁	2023 年	易佰网络 2022-2023 年扣非归母净利润累计不低于 6 亿元	易佰网络 2022-2023 年扣非归母净利润累计不低于 5.7 亿元

考核指标	业绩完成度	解锁比例 X
易佰网络扣非归母净利润（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m*100\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

注：上述“扣非归母净利润”指标以经审计的归属于易佰网络股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划（若有）及员工持股计划所涉及的股份支付费用影响后的数值作为计算依据。

3、本次员工持股计划的业绩考核目标高于业绩承诺值，不存在损害公司及股东利益的情形

本次员工持股计划的参与对象需在达成员工持股计划的业绩目标后方能兑现员工持股计划的权益。

（1）假设易佰网络 2022 年、2023 年均恰好达成本次员工持股计划设定的业绩目标值，则相应计提股份支付费用后，易佰网络 2022 年及 2023 年实现的净利润将高于重组业绩承诺方承诺的易佰网络 2022 年、2023 年分别实现净利润

2.51 亿元、2.9 亿元，具体数据如下表所示：

单位：万元

项目	2022 年	2023 年
扣非归母净利润（实施员工持股计划前）	27,000.00	33,000.00
预计员工持股计划的股份支付费用	705.83	2,964.50
扣非归母净利润（实施员工持股计划后）	26,294.17	30,035.50

注：公司目前无其他正在实施中的股权激励计划或员工持股计划需在 2022 年或 2023 年摊销股份支付费用。

（2）假设易佰网络未达成业绩承诺，则也不能达成本次员工持股计划设定的业绩目标，按本次员工持股计划的规定，若某一考核期公司层面业绩考核未达到目标值或触发值，该期不可解锁份额对应的公司股票将择机出售，并以相应份额的原始出资金额加上银行同期存款利息（按实际天数计算）之和与出售所获金额孰低值返还持有人，如返还持有人后仍存在收益，则收益归公司所有，参与对象不能享受相应员工持股计划份额的收益。

同时，15 名员工持股计划拟参与对象承诺，如果某一考核年度因员工持股计划产生的股份支付费用致使重组业绩承诺不达标，触发业绩补偿，则相应批次的员工持股计划权益不得解锁，不可解锁份额对应的标的股票由公司择机出售，并以相应份额的原始出资金额加上银行同期存款利息（按实际天数计算）之和与出售所获金额孰低值返还持有人。如返还持有人后仍存在收益，则收益归公司所有。

综上，胡范金、庄俊超等人折价参与本次员工持股计划具备合理性，本次员工持股计划认购价格、分期解锁机制及业绩考核目标的设置，体现了激励与约束对等要求，不存在损害公司及股东利益的情形。

【独立董事意见】

独立董事认为胡范金、庄俊超等人折价参与本次员工持股计划具备合理性，本次员工持股计划认购价格、分期解锁机制及业绩考核目标的设置，体现了激励与约束对等要求，不存在损害公司及股东利益的情形。

【重组财务顾问意见】

重组财务顾问认为胡范金、庄俊超等人折价参与本次员工持股计划具备合理性，本次员工持股计划认购价格、分期解锁机制及业绩考核目标的设置，体现了

激励与约束对等要求，不存在损害公司及股东利益的情形，符合《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》”）的相关要求，不存在损害公司及股东利益的情形。

问题 2. 草案显示，本次员工持股计划考核指标为易佰网络扣除非经常性损益的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划（若有）及员工持股计划所涉及的股份支付费用影响后的数值作为计算依据，2022 年考核目标值为当年调整后的净利润不低于 2.7 亿元，2023 年考核目标值为 2022 年至 2023 年调整后的净利润累计不低于 6 亿元。

（1）请说明易佰网络目前存在的其他股权激励及员工持股计划情况及预计未来将发生的费用金额。

（2）请结合易佰网络最近一期业绩情况及本年度预计需剔除的费用情况，充分说明在 2022 年 9 月末推出员工持股计划并以当年为首个考核年度是否能充分调动易佰网络核心员工的积极性，是否符合《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》中“盈亏自负、风险自担、与其他投资者权益平等”的基本原则。

（3）重组报告书显示，如易佰网络实现承诺期内累计实现的净利润数超过累计承诺净利润且承诺期内各年实现净利润均不低于当年承诺净利润等目标，则公司以 2019 年至 2021 年累计实现净利润数超过累计承诺数后的 30%和 2022 年至 2023 年分别实现净利润减去承诺数后的 50%奖励给易佰网络尚未离职的主要管理团队人员。请说明截至目前易佰网络留任的主要管理团队人员名单，超额奖励如何在留任人员中分配，留任人员是否为本次员工持股计划参与人员，你公司是否在 2022 年及 2023 年对同一对象进行重复激励，如是，请结合相关员工的贡献情况、以往年度业绩完成情况及 2022 和 2023 年承诺净利润充分论证其合理性，是否存在损害公司及股东利益的情形。

【公司回复】

一、请说明易佰网络目前存在的其他股权激励及员工持股计划情况及预计未来将发生的费用金额。

重组交易对手方易晟辉煌为易佰网络的员工持股平台，享有易晟辉煌权益的自然人均为易佰网络的骨干员工。在重组前，易佰网络在易晟辉煌层面对骨干员工进行股权激励。2019年1月29日，易佰网络召开股东会，决议将注册资本由1,000万元增至1,111.1111万元，新增注册资本全部由易晟辉煌实缴。易晟辉煌共增资995.91万元，其中111.1111万元计入注册资本，884.7989万元计入资本公积。

在2019年间，易晟辉煌及其有限合伙人易致辉煌进行了多次合伙人变更，已全部在当年度按照《企业会计准则第11号——股份支付》一次性确认了股份支付金额。2019年，易佰网络因实施员工股权激励确认股份支付费用10,791.30万元，计入非经常性损益。

易佰网络目前不存在其他股权激励和员工持股计划。

二、请结合易佰网络最近一期业绩情况及本年度预计需剔除的费用情况，充分说明在2022年9月末推出员工持股计划并以当年为首3个考核年度是否能充分调动易佰网络核心员工的积极性，是否符合《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》中“盈亏自负、风险自担、与其他投资者权益平等”的基本原则。

1、本次员工持股计划设置的考核目标具有挑战性，能充分调动易佰网络核心员工的积极性

《指导意见》中，未对员工持股计划的业绩考核做出要求。公司本次员工持股计划遵循激励与约束对等原则，设置了分期解锁机制及业绩考核目标，即自公司公告最后一笔标的股票过户至员工持股计划名下之日起12个月后分两期解锁，每期解锁50%，锁定期分别为12个月、18个月，且设置了2022年和2023年作为考核年度，根据考核年度易佰网络净利润达成情况确定实际解锁比例。

2022年上半年，易佰网络实现营业收入19.60亿元，实现净利润10,631.12万元。本次员工持股计划设置的2022年业绩考核目标为：易佰网络2022年扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润不低于2.7亿元。因实施本次员工持股计划，预计2022年易佰网络需计提的股份支付费用为705.83万元。本次员

工持股计划虽然在 2022 年 9 月末推出，但设置的 2022 年业绩考核目标高于半年度已实现的净利润值，且高于业绩承诺方承诺的 2022 年扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润目标 2.51 亿元，具有较高的挑战性，能够充分调动易佰网络核心员工的积极性。

2、本次员工持股计划符合“盈亏自负、风险自担、与其他投资者权益平等”的基本原则

(1) 本次员工持股计划在开始计算锁定期前，参加对象需要先支付本金认购员工持股计划份额，并在锁定期、减持周期内承担流动性风险；

(2) 若本次员工持股计划的业绩考核目标未达成，则本次员工持股计划参与对象将无法享受相应员工持股计划份额的收益；

(3) 在存续期及锁定期内参加对象还需承受宏观经济、国家政策、行业情况、二级市场变化等诸多客观因素或突发疫情等不可抗力因素可能带来的股票价值下跌的风险。

因此，本次员工持股计划所持股票能否解锁及获利情况均存在不确定性，对于参加对象而言，与其他投资者一样承受着不确定性，符合“盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等”的基本原则。

三、重组报告书显示，如易佰网络实现承诺期内累计实现的净利润数超过累计承诺净利润且承诺期内各年实现净利润均不低于当年承诺净利润等目标，则公司以 2019 年至 2021 年累计实现净利润数超过累计承诺数后的 30%和 2022 年至 2023 年分别实现净利润减去承诺数后的 50%奖励给易佰网络尚未离职的主要管理团队人员。请说明截至目前易佰网络留任的主要管理团队人员名单，超额奖励如何在留任成员中分配，留任成员是否为本次员工持股计划参与人员，你公司是否在 2022 年及 2023 年对同一对象进行重复激励，如是，请结合相关员工的贡献情况、以往年度业绩完成情况及 2022 和 2023 年承诺净利润充分论证其合理性，是否存在损害公司及股东利益的情形。

1、超额业绩奖励的团队人员及分配方式

截至目前，易佰网络留任的主要管理团队人员中，参与超额奖励的员工共 18

人，人员名单及其在易佰网络担任的职务如下：

序号	姓名	易佰网络任职	序号	姓名	易佰网络任职
1	胡范金	副董事长、总经理	10	姜龙华	仓储中心总监兼亿迈生态平台总监
2	庄俊超	董事、副总经理	11	李金强	海外仓运营总监
3	贺日新	财务总监	12	刘露	速卖通总监兼运营改善部总监
4	张敏	副总经理	13	李晶晶	物流中心总监
5	李露露	副总经理	14	高博	成都办公室负责人兼亚马逊经理
6	黄仕	首席技术官	15	张云云	精品供应链大部总监
7	唐林	首席人力官	16	周曦	数据管理部经理
8	耿立鹏	总经办经理	17	余志东	法务总监
9	刘雪芬	产品开发部总监	18	夏娟慧	财务经理

超额业绩奖励的总金额将根据易佰网络实际达成的累计净利润数超过累计承诺数的值确定，超额业绩奖励的分配将根据主要管理团队人员的任职情况、个人绩效情况、对易佰网络的贡献及重要性等因素综合决定，并于 2023 年业绩承诺完成后进行具体分配。

2、超额业绩奖励与员工持股计划的重合人员

易佰网络参与超额业绩奖励的主要管理团队中，有 8 人参与了本次员工持股计划，人员名单及在易佰网络的任职情况如下：

序号	姓名	易佰网络任职	序号	姓名	易佰网络任职
1	胡范金	副董事长、总经理	5	李露露	副总经理
2	庄俊超	董事、副总经理	6	黄仕	首席技术官
3	贺日新	财务总监	7	唐林	首席人力官
4	张敏	副总经理	8	耿立鹏	总经办经理

以上人员均在易佰网络担任重要核心职务，是易佰网络经营管理的核心人员，均对易佰网络的经营管理起到重大作用，符合本次员工持股计划的参与对象范围，且其参与本员工持股计划表达了核心管理层对易佰网络未来发展的信心，有利于调动易佰网络员工积极性，提高员工凝聚力和公司竞争力。以上人员的主要工作职责如下：

（1）胡范金先生作为易佰网络副董事长、总经理，主要负责主持制定易佰

网络中长期发展战略与目标，推动、监督易佰网络中长期发展战略与目标的执行情况，根据公司内外部环境变化，主持调整公司中长期发展战略并监督实施；主持公司高层管理人员的选聘、任用与考核活动，保证高层管理职位的稳定性；协调公司管理工作。

（2）庄俊超先生作为易佰网络董事、副总经理，主要负责建立公司的经营管理体系并组织实施和改进，为经营管理体系运营提供足够的资源，协调、检查和督促各部门工作；倡导公司的企业文化和经营理念，塑造企业形象，代表公司对外处理业务，开展公关工作；负责公司信息管理系统的建立及信息资源的配置。

（3）贺日新先生作为易佰网络财务总监，主要负责协助制定公司财务发展战略，负责其功能领域内短期及长期的公司财务决策及策略；统筹及负责公司资本运作，参与投资项目的选择及合作洽谈；负责公司的财务运营，建立健全的财务核算体系，制定并落实执行财务制度；统筹安排公司日常资金，保证资金的合理正常运转；组织财务分析，为企业经营决策提供依据。

（4）张敏先生作为易佰网络副总经理，主要负责公司的业务销售规划、年度销售总体工作部署、组织制定年度销售目标及计划；负责组织搜集行业相关政策、竞争对手信息、分析市场发展趋势等，为重大销售决策提供建议和信息技术支持；向公司决策层提供有关销售情况、费用控制情况、销售收入等反映公司销售工作现状的信息，为公司重大决策提供信息支持。

（5）李露露女士作为易佰网络副总经理，主要根据公司发展战略与年度经营目标的要求，对公司整个供应链的运作负责，包括组织并制定实施供应链战略规划；组织制定供应链年度经营计划、预算、组织制定并实施落实供应链战略；组织建立和完善设计公司供应链系统的搭建、实施和优化。

（6）黄仕先生作为易佰网络首席技术官，主要负责制定并组织实施技术系统工作目标和工作计划；监督技术研究与发展的活动，并对技术选型和具体技术问题指导；组织建设技术队伍，并加强团队管理；制定技术标准和相关流程，负责技术管理体系的建设和维护。

（7）唐林先生作为易佰网络首席人力官，主要负责易佰网络的人力资源战

略全面统筹规划及推动实施，确保人力资源团队满足业务发展的需求；建立人力资源管理体系，制定和完善人力资源制度并推动和实施；提高公司的综合管理水平，控制人力资源成本；负责人才引进及后备人才梯队的建立；并为高层决策提供有关人力资源战略、组织架构和人才队伍建设、激励管理等方面的建议。

（8）耿立鹏先生作为易佰网络总经办经理，主要负责处理总经办日常工作事务，包括与各职能部门进行沟通，管理、协调内部各部门的关系；负责协调管理层之间各项工作衔接、沟通和联系；负责跟进落实公司重要决策，督办各项工作任务；配合总经办处理外部公共关系。

3、同时参与员工持股计划与超额业绩奖励的合理性

2022 年至 2023 年，公司超额业绩奖励的提取是按易佰网络实现净利润减去承诺数后的 50%提取，即 2022 年易佰网络实现净利润超过 2.51 亿元的部分的 50%可以提取作为超额业绩奖励，以及 2023 年易佰网络实现净利润超过 2.9 亿元部分的 50%可以提取作为超额业绩奖励，其中净利润的计算口径为扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润，并剔除超额业绩奖励计提费用的影响。公司本次员工持股计划的实施，将计提相应的股份支付费用，其中属于易佰网络的员工，其认购份额对应费用需计入易佰网络，在经常性损益中列支，进而影响易佰网络的扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润，因此在计算超额业绩奖励的金额时，将会因为实施本次员工持股计划而降低可提取的超额业绩奖励金额。

同时，本次员工持股计划以考核易佰网络的经营利润为依据。在不考虑因员工持股计划产生的股份支付费用的前提下，易佰网络 2022 年需实现扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润 2.7 亿元，2022 年至 2023 年需实现累计扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润 6.0 亿元。本次员工持股计划业绩考核指标的计算口径需要计提实施超额业绩奖励产生的费用，因此超额业绩奖励会实质上提高本次员工持股计划业绩考核指标的标准。

综上，本次员工持股计划和公司正在实施中的超额业绩奖励不属于重复激励，两种激励方式同时并行具有合理性，不存在损害公司及股东利益的情形。

问题 3. 草案显示，员工持股计划参与对象均为当前在易佰网络任职或是对

易佰网络的经营管理有直接贡献的员工。请说明你公司将监事会主席、行政管理中心负责人列为参与对象的原因，是否符合前述标准。

【公司回复】

本次员工持股计划的拟参与人员王芳女士，担任华凯易佰监事会主席、行政管理中心负责人，主要负责华凯易佰行政管理中心的管理工作。自华凯易佰与易佰网络完成重组以来，王芳女士负责协调易佰网络的相关部门，共同建立和完善易佰网络的人力资源管理体系，开展人才引进工作；协同易佰网络制定和完善各项管理制度；协助易佰网络董事会各项活动、会议等工作的开展。王芳女士在本次华凯易佰与易佰网络的重组及资源整合中发挥了重要作用，对未来易佰网络的经营和管理打下了坚实的基础，有利于易佰网络经营管理的稳定性，有利于促进易佰网络未来业绩的发展，因此，王芳女士符合本次员工持股计划的参与对象范围。

华凯易佰科技股份有限公司董事会

2022 年 10 月 13 日