

证券代码：600487

股票简称：亨通光电

公告编号：2022-084 号

转债代码：110056

转债简称：亨通转债

江苏亨通光电股份有限公司

关于公司 2022 年员工持股计划（草案）及相关文件的修订说明公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

江苏亨通光电股份有限公司（以下简称“公司”）于 2022 年 10 月 25 日召开第八届董事会第十四次会议、第八届监事会第十三次会议，审议通过了关于《公司 2022 年度员工持股计划（草案）及其摘要》《公司 2022 年度员工持股计划管理办法》等与本次员工持股计划相关的议案。具体内容详见公司于 2022 年 10 月 26 日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的公告。

公司于 2022 年 10 月 31 日召开第八届董事会第十六次会议、第八届监事会第十五次会议，对第八届董事会第十四次会议、第八届监事会第十三次会议审议通过的与本次员工持股计划相关的议案进行修订，并审议通过了关于《公司 2022 年度员工持股计划（草案修订稿）及其摘要》《公司 2022 年度员工持股计划管理办法（修订稿）》等与修订本次员工持股计划相关的议案。

员工持股计划草案修订的主要内容如下：

一、特别提示

修订前：

3、本期员工持股计划股票来源为公司回购专用账户持有的部分公司股票，共 960 万股。本期员工持股计划股票由公司回购的股份以零价格转让取得并持有，无需参与对象出资。

修订后：

3、本期员工持股计划股票来源为公司回购专用账户持有的部分公司股票，共 960 万股。本期员工持股计划中董事和高级管理人员（共计 2 人）以 2019 年

回购均价 16.20 元/股的 50%（即 8.10 元/股）价格认购 41.76 万股回购的股份；其余 244 名员工以零对价认购剩余 918.24 万股，无需该 244 名员工出资。

二、第四节 员工持股计划的资金、股票来源、计划规模和购买价格 修订前：

一、员工持股计划的资金来源

本期员工持股计划的股票由公司回购的股份以零价格转让取得，无需出资。

四、员工持股计划购买股票价格和定价依据

本期员工持股计划的股票由公司回购的股份以零价格转让取得并持有，无需参与对象出资。

本持股计划是以促进公司长远可持续发展、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，以及公司过往实施员工奖励的经验总结和延续，并参考了相关政策和市场实践，通过综合考量公司当前面临的行业发展情况、未来发展战略、股份支付费用影响等因素，秉持激励与约束对等原则而制定的，与公司发展实际情况相匹配，将为公司长远稳健发展提供坚实的机制和人才保障。

在当前公司所处的通信和能源领域国际国内竞争逐步加大的背景下，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司通过制定具有约束性的业绩考核目标、多批次的分期解锁机制，对持股计划设定了公司层面和个人层面业绩考核要求和长期服务要求。在权益份额分配上，公司亦坚持份额与贡献相对等的原则，使员工利益与股东利益保持一致且实现长期深度的绑定，形成利益和事业共同体，进一步激发核心骨干员工的工作热情和潜能，进一步稳定和鞭策核心骨干员工，从而促进公司业绩持续稳定发展。

本持股计划预计将对公司持续经营能力和股东权益带来积极正面影响，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。本员工持股计划的定价不会对公司经营和发展造成负面影响，符合公司实际激励需求，具有合理性。

修订后：

一、员工持股计划的资金来源

本员工持股计划中董事和高级管理人员认购部分的资金来源包括员工合法薪酬、自筹资金以及法律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，亦不存在第三方为员工参加员工持股计划提供奖励、资助、补贴、兜底等安排。本期员工持股计划中除董事和高级管理人员认购之外的股票由公司回购的股份以零价格转让取得，无需出资。

四、员工持股计划购买股票价格和定价依据

本期员工持股计划中董事和高级管理人员（共计 2 人）以 2019 年回购均价 16.20 元/股的 50%（即 8.10 元/股）价格认购 41.76 万股回购的股份；其余 244 名员工以零对价认购剩余 918.24 万股，无需该 244 名员工出资。

本持股计划是以促进公司长远可持续发展、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，以及公司过往实施员工奖励的经验总结和延续，并参考了相关政策和市场实践，通过综合考量公司当前面临的行业发展情况、未来发展战略、股份支付费用影响等因素，秉持激励与约束对等原则而制定的，与公司发展实际情况相匹配，将为公司长远稳健发展提供坚实的机制和人才保障。

当前，公司所处的通信和能源领域迅速发展且竞争逐步加大，其中技术竞争是核心。在通信领域，全球数字化进程加速，5G 产业链加速成熟，光通信技术加快迭代升级；在能源领域，“碳达峰、碳中和”背景下，海上风电行业快速发展；国家电网建设稳步发展，特高压输电装备等核心技术的研发不断升级。公司一贯高度重视技术研发，研发费用近几年保持较快增长。核心技术人才对于公司未来发展具有重要作用，公司需要加强对于技术研发团队的激励，持续提高研发能力、向客户提供具备全球竞争力的产品和服务，不断推进公司高质量发展。本次在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司通过制定具有约束性的业绩考核目标、多批次的分期解锁机制，对持股计划设定了公司层面和个人层面业绩考核要求和长期服务要求。在权益份额分配上，公司亦坚持份额与贡献相对等的原则，使员工利益与股东利益保持一致且实现长期深度的绑定，形成利益和事业共同体，进一步激发核心骨干员工的工作热情和潜能，进一步稳定和鞭策核心骨干员工，从而促进公司业绩持续稳定发展。

本持股计划预计将对公司持续经营能力和股东权益带来积极正面影响，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。本员工持股计划的定价不会对公司经营和发展造成负面影响，符合公司实际激励需求，具有合理性。

三、第五节 员工持股计划的存续期与锁定期

修订前：

（2）个人业绩考核条件

员工个人层面的绩效考核按照公司现行的内部绩效考核的相关制度及规定组织实施，并依照持有人的考核结果确定其实际可解锁的股份数量。

在公司业绩考核达标的基础上，若持有人该批次对应的个人层面绩效考核达标(考核系数 >0.9)，则持有人个人层面解锁比例为 100%，若持有人该批次对应的个人层面绩效考核不达标（考核系数 ≤ 0.9 ），则持有人个人层面解锁比例为 0。

持有人当期实际可解锁的权益份额=个人当期计划解锁的权益份额 $\times$ 个人层面解锁比例。个人层面业绩考核年度与公司层面业绩考核年度一致。

若持股计划项下的公司业绩考核指标未达成，由管理委员会对该考核期对应批次的持股计划份额以零元进行收回，于每期锁定期届满后择机出售，出售所得归公司所有或由公司对该考核期对应批次的持股计划份额以零元进行收回并注销。

若持股计划项下的公司业绩考核指标达成，个人业绩考核结果均达标，持有人享有的持股计划标的股票权益在锁定期届满解锁后，由管理委员会选择合适方式集中出售相应已解锁比例的标的股票，并将股票售出扣除相关税费后的剩余收益按本计划规定分配给持有人。

若持股计划项下的公司业绩考核指标达成，而部分持有人个人业绩考核结果未达标，则由管理委员会对该考核期对应批次的不符合解锁条件的部分持股计划份额以零元进行收回，于每期锁定期届满后择机出售，出售所得归公司所有或由公司对该考核期对应批次的不符合解锁条件的部分持股计划份额以零元进行收回并注销；符合解锁条件的，由管理委员会选择合适方式集中出售相应已解锁比例的标的股票，并将股票售出扣除相关税费后的剩余收益按本计划规定分配给对应的持有人。

修订后：

（2）个人业绩考核条件

员工个人层面的绩效考核按照公司现行的内部绩效考核的相关制度及规定组织实施，并依照持有人的考核结果确定其实际可解锁的股份数量。

在公司业绩考核达标的基础上，若持有人该批次对应的个人层面绩效考核达标(考核系数>0.9)，则持有人个人层面解锁比例为 100%，若持有人该批次对应的个人层面绩效考核不达标（考核系数≤0.9），则持有人个人层面解锁比例为 0。

持有人当期实际可解锁的权益份额=个人当期计划解锁的权益份额×个人层面解锁比例。个人层面业绩考核年度与公司层面业绩考核年度一致。

若持股计划项下的公司业绩考核指标未达成，对于员工以零对价获得的股份，由管理委员会对该考核期对应批次的持股计划份额以零元进行收回并择机出售，出售所得归公司所有或由公司对该考核期对应批次的持股计划份额以零元进行收回并注销；对于董事和高级管理人员以 8.10 元/股的价格认购的股份，由管理委员会对该考核期对应批次的持股计划份额进行收回并择机出售，管理委员会应以原认购金额与售出净收益孰低值返还董事和高级管理人员或其合法继承人，剩余的资金归属于公司。

若持股计划项下的公司业绩考核指标达成，个人业绩考核结果均达标，持有人享有的持股计划标的股票权益在锁定期届满解锁后，由管理委员会选择合适方式集中出售相应已解锁比例的标的股票，并将股票售出扣除相关税费后的剩余收益按本计划规定分配给持有人。

若持股计划项下的公司业绩考核指标达成，而部分持有人个人业绩考核结果未达标，对于员工以零对价获得的股份，由管理委员会对该考核期对应批次的不符合解锁条件的部分持股计划份额以零元进行收回并择机出售，出售所得归公司所有或由公司对该考核期对应批次的不符合解锁条件的部分持股计划份额以零元进行收回并注销；对于董事和高级管理人员以 8.10 元/股的价格认购的股份，由管理委员会对该考核期对应批次的不符合解锁条件的部分持股计划份额进行收回并择机出售，管理委员会应以原认购金额与售出净收益孰低值返还董事和高级管理人员或其合法继承人，剩余的资金归属于公司；符合解锁条件的，由管理委员会选择合适方式集中出售相应已解锁比例的标的股票，并将股票售出扣除相关税费后的剩余收益按本计划规定分配给对应的持有人。

四、第九节 员工持股计划的会计处理

修订前：

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 2022 年 11 月将标的股票 960 万股过户至本次员工持股计划名下，锁定期满，公司和个人业绩考核条件均达到，本员工持股计划按照前款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次员工持股计划时最近一个交易日(2022 年 10 月 25 日)公司股票收盘 20.98 元/股作为参照，公司应确认总费用预计为 20,140.80 万元，该费用由公司在持股计划锁定期内，按每次解锁比例分摊，则预计 2022 年至 2029 年员工持股计划费用摊销情况测算如下：

单位：万元

股份支付 费用	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	合 计	20,140.80
	541.88	3,251.30	3,251.30	3,251.30		
	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年		
	3,251.30	3,117.03	2,277.83	1,198.86		

说明：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。

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存在一定影响；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。

修订后：

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 2022 年 11 月将标的股票 960 万股过户至本次员工持股计划名下，锁定期满，公司和个人业绩考核条件均达到，本员工持股计划按照前款约定

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次员工持股计划修订时最近一个交易日（2022 年 10 月 28 日）公司股票收盘 19.42 元/股作为参照，公司应确认总费用预计为 18,304.94 万元，该费用由公司在持股计划锁定期内，按每次解锁比例分摊，则预计 2022 年至 2029 年员工持股计划费用摊销情况测算如下：

单位：万元

股份支付 费用	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	合 计	18,304.94
	492.49	2,954.94	2,954.94	2,954.94		
	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年		
	2,954.94	2,832.91	2,070.20	1,089.58		

说明：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。

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存在一定影响；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。

五、第十节 员工持股计划的资产构成及权益分派与处置办法

修订前：

四、员工持股计划存续期内的权益处置

（一）存续期内，持有人所持有的员工持股计划份额或权益不得退出或用于抵押、质押、担保及偿还债务或类似处置。

（二）存续期内，持有人所持有的员工持股计划份额或权益未经管理委员会同意不得转让，未经同意擅自转让的，该转让行为无效。

（三）存续期内，持有人所持份额或权益取消的情形发生如下情形之一的，员工持股计划的持有人的参与资格将被取消，管理委员会有权取消该持有人参与本期员工持股计划的资格并收回其持股计划份额，其已解锁但尚未售出或尚未解锁的持股计划份额，由本期员工持股计划以零元的价格全部收回（管理委员会可以将收回的员工持股计划份额转让给管理委员会指定的具备参与本员工持股计划资格的受让人），同时返还由本期员工持股计划已实现的现金收益：

1、持有人被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

2、持有人因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

3、持有人因泄露国家或公司机密、贪污、盗窃、侵占、受贿、行贿、失职或渎职等违反国家法律、法规的行为或违反公序良俗、公司规章制度、职业道德和操守的行为给公司利益、声誉和形象造成严重损害的；

4、持有人无视劳动（返聘）合同、保密或不正当竞争协议、员工手册等公司规章制度的规定，其行为已经构成了公司可以直接开除的情形；

5、持有人擅自离职、恶意离职的，以及其他由于持有人的主观过错导致持有人与公司的劳动合同被解除的；

6、持有人在劳动（返聘）合同到期后拒绝与公司续签劳动（返聘）合同的；

7、持有人因降职、降级，导致其不再符合本期员工持股计划参与对象条件的。

（四）持有人所持份额调整的情形

持有人非因工伤丧失劳动能力、死亡。存续期内，截至出现该种情形发生之日前，员工持股计划已实现的现金收益部分，可由原持有人按份额享有，或其合法继承人继承并按份额享有；对于尚未实现现金收益的份额，其原持有人、合法继承人将不再享有，由本期员工持股计划以零元的价格全部收回（管理委员会可以将收回的员工持股计划份额转让给管理委员会指定的具备参与本员工持股计划资格的受让人）。

（五）持有人所持份额或权益不作变更的情形

1、职务变更，存续期内，持有人职务变动但仍符合参与条件的，其持有的员工持股计划份额或权益不作变更；

2、存续期内，持有人达到法定退休年龄的，其持有的员工持股计划份额或权益及解锁期不作变更；

3、持有人因工伤丧失劳动能力、死亡的，其持有的员工持股计划份额或权益不作变更。

（六）存续期内，如发生其他未在本期员工持股计划中明确约定的情形，持有人所持的本期员工持股计划权益的处置方式由管理委员会确定。

修订后：

四、员工持股计划存续期内的权益处置

（一）存续期内，持有人所持有的员工持股计划份额或权益不得退出或用于抵押、质押、担保及偿还债务或类似处置。

（二）存续期内，持有人所持有的员工持股计划份额或权益未经管理委员会同意不得转让，未经同意擅自转让的，该转让行为无效。

（三）存续期内，持有人所持份额或权益取消的情形

发生如下情形之一的，员工持股计划的持有人的参与资格将被取消，管理委员会有权取消该持有人参与本期员工持股计划的资格并收回其持股计划份额，其已解锁但尚未售出或尚未解锁的持股计划份额，由本期员工持股计划以零元的价格全部收回（管理委员会可以将收回的员工持股计划份额转让给管理委员会指定的具备参与本员工持股计划资格的受让人），同时返还由本期员工持股计划已实现的现金收益；若董事和高级管理人员发生如下情形之一的，其参与资格也将被取消，管理委员会有权取消董事和高级管理人员参与本期员工持股计划的资格并收回其持股计划份额，其已解锁但尚未售出或尚未解锁的持股计划份额，由本期员工持股计划进行收回并择机出售，再按照原认购金额与售出净收益孰低值返还董事和高级管理人员或其合法继承人，剩余的资金归属于公司，同时董事和高级管理人须返还由本期员工持股计划已实现的现金收益的溢价部分：

- 1、持有人被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、持有人因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- 3、持有人因泄露国家或公司机密、贪污、盗窃、侵占、受贿、行贿、失职或渎职等违反国家法律、法规的行为或违反公序良俗、公司规章制度、职业道德和操守的行为给公司利益、声誉和形象造成严重损害的；
- 4、持有人无视劳动（返聘）合同、保密或不正当竞争协议、员工手册等公司规章制度的规定，其行为已经构成了公司可以直接开除的情形；
- 5、持有人擅自离职、恶意离职的，以及其他由于持有人的主观过错导致持有人与公司的劳动合同被解除的；
- 6、持有人在劳动（返聘）合同到期后拒绝与公司续签劳动（返聘）合同的；
- 7、持有人因降职、降级，导致其不再符合本期员工持股计划参与对象条件的。

（四）持有人所持份额调整的情形

持有人非因工伤丧失劳动能力、死亡。存续期内，截至出现该种情形发生之日前，员工持股计划已实现的现金收益部分，可由原持有人按份额享有，或其合法继承人继承并按份额享有；对于尚未实现现金收益的份额，其原持有人、合法继承人将不再享有，由本期员工持股计划以零元的价格全部收回（管理委员会可以将收回的员工持股计划份额转让给管理委员会指定的具备参与本员工持股计划资格的受让人）。若董事、高级管理人员非因工伤丧失劳动能力、死亡。存续期内，截至出现该种情形发生之日前，员工持股计划已实现的现金收益部分，可由董事、高级管理人员按份额享有，或其合法继承人继承并按份额享有；对于尚未实现现金收益的份额，董事、高级管理人员、其合法继承人将不再享有，由本期员工持股计划进行收回并择机出售，再按照原认购金额与售出净收益孰低值返还董事和高级管理人员或其合法继承人，剩余的资金归属于公司。

（五）持有人所持份额或权益不作变更的情形

1、职务变更，存续期内，持有人职务变动但仍符合参与条件的，其持有的员工持股计划份额或权益不作变更；

2、存续期内，持有人达到法定退休年龄的，其持有的员工持股计划份额或权益及解锁期不作变更；

3、持有人因工伤丧失劳动能力、死亡的，其持有的员工持股计划份额或权益不作变更。

（六）存续期内，如发生其他未在本期员工持股计划中明确约定的情形，持有人所持的本期员工持股计划权益的处置方式由管理委员会确定。

《公司 2022 年度员工持股计划（草案修订稿）摘要》《公司 2022 年度员工持股计划管理办法（修订稿）》与《公司 2022 年度员工持股计划（草案修订稿）》对应条款同步修订。

特此公告。

江苏亨通光电股份有限公司
董事会

二〇二二年十一月一日