

首航高科能源技术股份有限公司

关于深交所关注函的回复公告

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

首航高科能源技术股份有限公司（以下简称“公司”）于 2022 年 12 月 1 日收到深圳证券交易所上市公司管理二部出具的《关于对首航高科能源技术股份有限公司的关注函》（公司部关注函〔2022〕第 428 号）（以下简称“关注函”），收到关注函后，公司董事会对关注函所述事项进行了逐项认真分析，现就关注事项回复并披露如下：

问题一. 请结合你公司经营情况、公司股票价格、回购均价等进一步说明本次员工持股计划受让价格的定价方法、依据及其合理性，员工持股计划以 0 元/股受让回购股份是否有利于建立和完善员工与公司的利益共享机制，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”的基本原则，是否有利于提升公司竞争力，是否损害上市公司利益及中小股东利益。请律师核查并发表明确意见。

回复：

一、公司回复

1、本次员工持股计划受让价格的定价方法、依据及其合理性

（1）公司实施本次员工持股计划，是主要考虑行业特性、市场竞争格局及公司经营特点等因素，为最大程度激发员工工作积极性，并结合市场实践综合制定。

（2）员工持股计划受让价格的定价方法

公司依据《公司法》《证券法》《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》”）、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——主板上市公司规范运作》（以下简称“《自律监管指引》”）等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定实施本次员工持股计

划。

本次员工持股计划的受让价格结合公司近两年的经营情况出现重大变化、员工人才稳定性压力、实施员工持股计划的费用以及员工本身参与意愿等多重因素后，由公司董事会进行充分论证并通过召开职工代表大会，充分听取职工意见。经公司董事会、职工代表大会协商一致，本次员工持股计划受让价格最终确定为 0 元/股。

本次员工持股计划的授予对价经过充分且慎重考虑，由于近几年国内资本市场波动剧烈，股价起伏较大，若授予价格力度不够，授予对象收益没有保障，无法达到实际的激励效果，尤其是公司近两年经营环境出现重大变化，宏观上产业政策也低于预期，管理层及核心骨干成员，面对各种不利条件克服了种种困难，为公司发展打造了较好发展基础，对平稳过度困难期起到了关键作用。公司本次员工持股计划旨在充分调动员工的积极性和创造性，有效维护和提升公司价值。同时基于激励与约束对等原则，在公司层面及个人层面均设置了相对比较严格的绩效考核指标，将公司的未来发展目标与员工成长紧密结合，最终确保全体股东的利益实现。故此本次员工持股计划定价是合理且公允的。

此外，根据公司在 2015 年实施的员工持股计划经验总结分析，同时公司在制定本次员工持股计划的过程中，充分借鉴并参考了市场经验。所以从员工激励的有效性看，若员工需在前期承担一定的出资成本，受市场价格波动影响及员工融资期限的限制，可能使得员工无法取得与其业绩贡献相对应的正向收益，由此降低员工参与积极性，最终可能导致持股计划因吸引力不足、激励效果欠佳而无法顺利实施。因此，结合公司中长期激励机制以及员工出资能力、参与意愿等多种因素，公司确定本次员工持股计划受让公司回购股份的价格为 0 元/股。

2、本次员工持股计划受让价格的定价依据及其合理性

(1) 本次员工持股计划的股份来源及受让价格

本次员工持股计划的股份来源为公司回购专用账户回购的首航高科 A 股普通股股票。

公司在 2019 年、2020 年分两期实施了股份回购，其中 2019 年期满以集中竞价交易方式回购 34,777,812 股，约占公司当时总股本的 1.37%，购买的最高价为 4.65 元/股，购买的最低价为 3.69 元/股，支付总金额为 137,465,146.92

元（不含交易费用）。2020 年期满以集中竞价交易方式回购 29,571,938 股，约占公司当时总股本的 1.16%，购买的最高价为 3.55 元/股，购买的最低价为 2.59 元/股，支付总金额为 102,400,116.84 元（不含交易费用）。上述两期回购股份共计：64,349,750 股，合计回购均价为 3.7275 元/股。

（2）本次员工持股计划的受让股份价格及审议程序符合规定

首先，《指导意见》、《自律监管指引》并未对员工持股计划受让价格作出限制，所以上市公司有自主决定权。公司在制定本次员工持股计划时，充分考虑了公司实际情况和员工目前工作状态、薪酬等因素，员工持股计划受让回购股份的价格应从公司自身经营情况、人才政策、员工激励目的等角度出发，同时结合公司未来经营发展规划、所处行业特征及宏观经济状况多种因素综合确定，所以受让价格具有一定的灵活性。根据《指导意见》《自律监管指引》及《公司章程》等要求，公司在《2022 年员工持股计划（草案）》中披露了定价依据及其合理性等事项。

其次，本次员工持股计划实施前，公司已充分征求职工代表意见，并于 2022 年 11 月 24 日召开第四届董事会第三十三次会议、第四届监事会第十五次会议，审议通过了本次员工持股计划相关议案，关联董事对相关议案已回避表决，独立董事发表了同意的独立意见，监事会发表了核查意见；公司聘请北京浩天律师事务所为本次员工持股计划相关事项出具了法律意见书。本次员工持股计划相关议案将提交公司股东大会审议，股东大会审议本次员工持股计划相关议案时，关联股东将回避表决，公司将对中小投资者的表决结果单独计票并披露，经出席股东大会有效表决权过半数通过后本次员工持股计划方可实施。

综上所述，本次员工持股计划的受让价格、审议程序符合《指导意见》和《自律监管指引》等相关规定，并已及时履行信息披露义务，本次员工持股计划受让股份价格的确定合法合规。

3、员工持股计划以 0 元/股受让回购股份是否有利于建立和完善员工与公司的利益共享机制，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”的基本原则，是否有利于提升公司竞争力，是否损害上市公司利益及中小股东利益。

（1）员工持股计划是公司激励体系的重要组成部分，通过实施员工持股计

划有助于公司凝聚人心、团结员工克服困难，充分调动公司员工的积极性和创造性，吸引和留住人才，促进公司长期、持续、健康发展。同时员工持股计划是公司人才激励机制和薪酬体系升级的重要媒介，是上市公司实现员工与公司利益共享的重要工具，也是目前市场上受大众所认可且使用频率相对较高的中长期激励机制。本次员工持股计划以 0 元/股受让公司回购的股份充分彰显公司对未来发展的信心，对优秀人才的高度重视，符合公司持续优化、完善现有的薪酬管理制度以及绩效管理机制的内部经营方针，本次员工持股计划的实施将对公司治理水平的改善起到重要的推动作用。

根据 2015 年公司员工持股计划的经验，公司持续致力于通过增加正向激励、实施薪酬动态调节等方式建立和完善公司中长期激励与约束机制，以有效吸引和留住公司优秀人才，提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力。在此基础之上，公司本次拟通过员工持股计划引入长期激励机制，以构建并不断完善全面薪酬体系，以激励、保留公司的关键人才，进一步激发其积极性和创造性，确保公司长期战略目标实现。

公司员工薪酬目前普遍低于同行业平均水平，在新能源行业利好爆发节点之际，需要有一个激励方式来稳住员工留住人才，以实现正向激励、薪酬动态调节的作用。另，公司近两年经营环境出现重大变化，宏观上产业政策也低于预期，管理层及核心骨干成员，面对各种不利条件克服了种种困难，为公司发展打造了较好发展基础，对平稳过度困难期起到了关键作用。随着“双碳”政策方案的推进，公司又迎来了较好的发展契机，为了增强公司核心管理层及核心骨干员工对公司成长发展的责任感和使命感，充分调动其工作积极性，促进公司与上述人员之间形成更加紧密的利益结合，进一步提升公司业绩，努力实现更高的经营目标，共同推动公司长期可持续发展。

在综合考量参与对象的出资意愿和公司现阶段发展情况后，公司决定本次员工持股计划以 0 元/股受让回购股份，从而进一步提升激励力度。公司在制定本次员工持股计划方案的过程中，严格按照法律法规的规定。本次员工持股计划的受让价格综合考量了公司内部经营情况、人才政策、激励目的、外部竞争等多项因素，并依据相关法律、行政法规、规章、规范性文件的规定实施。

综上，经公司第四届董事会第三十三次会议、第四届监事会第十五次会议、

独立董事发表同意的独立意见，公司决定本次员工持股计划以 0 元/股受让公司回购的股份，能有效提高对董事、高级管理人员、核心管理人员及核心骨干的激励力度，实现公司和个人共同持续发展，有利于建立和完善员工与公司的利益共享机制，推动公司中长期发展目标实现。

(2) 本次员工持股计划按照激励与约束对等的原则实施，本员工持股计划的存续期为36个月，自本员工持股计划草案经公司股东大会审议通过且公司公告最后一笔公司股票过户至本员工持股计划名下之日起计算。本员工持股计划所获标的股票分两期解锁，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，每期解锁的标的股票比例分别为50%、50%，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算满12个月，解锁股份数为本员工持股计划所持标的股票总数的50%。第二批解锁时点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算满24个月，解锁股份数为本员工持股计划所持标的股票总数的50%。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。

本次员工持股计划的考核分为公司业绩考核与个人绩效考核。

公司业绩考核 2023-2024 年营业收入或净利润，具体如下：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2023 年度营业收入较 2022 年增长不低于 50%； (2) 2023 年经审计扣非后归属于上市公司股东的净利润较 2022 年增长不低于 30%。
第二个解锁期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2024 年度营业收入较 2023 年增长不低于 50%； (2) 2024 年经审计扣非后归属于上市公司股东的净利润 2023 年增长不低于 30%。

若本员工持股计划第一个解锁期对应的公司层面业绩考核指标未达成，则该解锁期对应的标的股票权益不得解锁，未解锁部分的股票权益可递延至第二个解锁期，在第二个解锁期考核达标时解锁。若第二个解锁期的公司业绩考核指标仍未达成，则该解锁期对应的持有人当期计划解锁标的股票权益均不得解锁。

本员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核，考核年度为 2023-2024 年，依据个人绩效考核结果确定持有人最终解锁的标的股票权益数量具体如下：

考评结果	合格及以上	合格以下
解锁比例	100%	0%

持有人只有在达到上述公司层面业绩考核目标和个人层面业绩考核达标的前提下，才可解锁。持有人当期实际解锁标的股票权益数量=持有人当期计划解锁标的股票权益数量×个人层面绩效考评结果对应的解锁比例。

若本员工持股计划公司层面业绩考核指标达成，但个人业绩考核指标未达成，则该解锁期对应的持有人当期计划解锁标的股票权益不得解锁，由持股计划管理委员会收回，管理委员会在收回标的股票权益后可以部分或全部转让给其他持有人或者符合本员工持股计划规定条件的新增参加对象。

同时，如持有人因公司裁员等原因被动离职，或非因工受伤而丧失劳动能力而离职，或持有人合同到期且不再续约的或主动辞职，或持有人退休而离职，或因个人绩效考核不合格而致使公司提出解除或终止劳动合同或聘用合同的（包括被公司辞退、除名等），或持有人出现降职或免职等符合本次员工持股计划规定的异动情形的，本次员工持股计划管理委员会有权取消该持有人的参与资格，并将其持有的本次员工持股计划权益收回。持有人因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与持有人劳动关系或聘用关系的。同时，持有人应将其因行权益所得全部收益返还给公司，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

当持有人存在离职后违反竞业限制、离职后发现在职期间存在泄露公司商业秘密、严重违背职业道德、失职、渎职、严重违法违纪、严重违反公司内部管理制度等行为且给公司造成严重损失或损害公司声誉的，公司有权要求持有人返回其在本持股计划项下归属的全部标的股票相关收益。

公司实施本次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。公司核心人员接受本次员工持股计划方案，意味着其需要任在公司任职一定年限，放弃其他行业、其他公司的

职业发展机会，并承受失去外界更高薪酬的机会成本。同时，按照本次员工持股计划草案规定，员工参与本次员工持股计划所产生的税费，应按国家税收法律法规的有关规定执行，由持有人承担，且公司不对本次员工持股计划的收益作任何承诺。

另外，出于完善全面薪酬体系的考虑，本次员工持股计划确定个人授予量时，是基于各层级标准的个人授予价值，同时也是公司对应承担的持股成本进行核算，本次员工持股计划的合计授予价值为各层级标准授予价值的合计值，持股价格的高低不会影响公司所承担的激励成本，不会损害上市公司利益及中小股东利益。

综上，本次员工持股计划符合《指导意见》中“盈亏自负，风险自担”的基本原则，有利于提升公司竞争力，有利于激发员工积极性与创造性，提升公司可持续发展能力，实现公司、员工与股东的利益一致性，不存在损害上市公司利益及中小股东利益的行为。

二、律师核查意见

北京浩天律师事务所对首航高科员工持股计划草案进行了逐项核查。

由于《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》未对员工持股计划受让价格作出限制，上市公司有权对受让价格自主决定。首航高科本次员工持股计划受让回购股份的价格从公司自身经营情况、人才政策、员工激励目的等角度出发，同时结合公司未来经营发展规划、所处行业特征及宏观经济状况多种因素综合确定，符合法律法规的相关规定。

首航高科本次实施员工持股计划以0元/股受让回购股份，有利于建立和完善员工与公司的利益共享机制，有助于公司推动中长期战略落地，对吸引、留住以及激励优秀人才有良好预期，符合公司的经营现状及未来发展规划。

本次员工持股计划严格按照激励与约束对等的原则，建立了严密的考核机制和持有人权益的处置机制，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”的基本原则，有利于激发员工积极性与创造性，并能同时提升公司核心竞争力，实现公司、员工与股东的利益一致性，促进各方共同关注公司的长远发展，从而为包括中小股东在内的全体股东带来更高效、更持久的回报，不存在损害上市公司利益及中小股东利益的行为。

问题二. 请结合本次员工持股计划参与对象的任职情况、岗位职责、具体贡献等补充说明参与对象选取的方法及其合理性，并补充说明你公司选择员工持股计划而非股权激励计划的具体考虑，是否存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》中关于授予价格、授予对象相关要求的情形；

回复：

1、本次员工持股计划参与对象选取的方法及其合理性

本持股计划的持有人系依据《公司法》、《证券法》、《指导意见》、《信息披露指引第4号》等等有关法律、行政法规、规章、规范性文件及《公司章程》的相关规定并结合公司实际情况而确定，公司员工按照依法合规、自愿参与、风险自担的原则参与本持股计划。本次员工持股计划人员包含公司或公司下属子公司的董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员及核心骨干员工。参加对象总人数不超过180人，其中董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员、关键管理人员为6人，前述董事、监事、高级管理人员拟认购份额占员工持股计划总份额的比例为17.56%，因此本次员工持股计划主要偏向授予中低层核心骨干员工。

本次员工持股计划要求所有参与对象必须在本持股计划的有效期内，与公司或公司下属子、分公司签署劳动合同或聘用合同。

本次员工持股计划参与对象的选取充分考虑了参与对象当前岗位职责、工作年限、现有薪酬水平以及个人未来潜在资本价值等综合因素，并由公司董事会、监事会核实确认。本次参与对象均为公司的核心骨干人员，是公司的中流砥柱，同时也为公司中长期战略落地的主要执行者，是对公司业绩增长和持续稳定发展具有重要影响的核心人员。在本次员工持股计划的参与对象确定过程中，公司坚持权益分配与岗位贡献高度匹配的原则，参与对象的选取办法合理合规。

参与本次员工持股计划的董事、监事、高级管理人员合计6人，相关人员的任职情况、岗位职责、具体贡献具体如下：

（1）黄文博，现任董事长，2007年2月加入公司，至2010年11月任副总经理；2010年11月至2010年12月任公司董事兼副总经理；2010年12月至2021年10月任公司副董事长兼副总经理；2021年10月13日起至今任公司董事长。

黄文博全面负责制定公司战略规划、年度经营计划、运营管理、公司新产品的研发及整体对外投资规划等方面的工作。从公司层面制定战略规划，推动公司战略目标的执行与落地；从公司层面加强内控管理，控制公司整体风险；不断优化运营管理机制、提高公司运营管理水平；制定合理的投资规划，控制投资风险。

(2) 黄卿乐，现任董事、副董事长、副总经理，2001年7月创办本公司，至2010年11月任监事；2010年11月至2010年12月任公司董事兼副总经理；2010年12月至2020年4月8日任公司副董事长兼副总经理；2020年4月8日至2021年10月任公司副董事长兼总经理、董事；2021年10月13日起至今任公司董事、副董事长、副总经理。

黄卿乐负责根据公司整体战略规划，负责公司销售、市场，推动公司达到销售收入、客户开发及维护、市场拓展、组织发展、人才发展及保留、创新孵化项目落地等关键战略目标，负责采购及供应链管理，通过优化生产经营管理、项目管理、采购及供应链管理等机制，推动公司达到产量、质量、安全、环保、重大生产项目开发及建设等关键运营目标。

(3) 王剑，现任董事、财务总监，2012年12月至今任首航高科能源技术股份有限公司财务总监。2022年1月4日起至今任首航高科能源技术股份有限公司董事。

王剑负责公司财务全面管理工作；审核公司的重要财务报表和报告；参与审定公司重大财务决策，重组和债务重组方案；对董事会批准的公司重大经营计划、方案的执行情况进行监督；组织公司各项审计工作，包括对公司及各子公司的内部审计和年度报表审计工作，通过优化财务管理、资金管理、成本管理、税务管理等机制，推动公司达到营业收入、利润率、资产负债率等关键财务目标。

(4) 陈双塔，现任监事会主席，2006年9月至2013年在担任公司销售经理，2013年至2017年在西拓能源集团有限公司担任董事、常务副总经理；2017年8月至今担任西拓能源集团有限公司董事、总裁；2022年1月起至今任首航高科能源技术股份有限公司监事会监事。

陈双塔负责余热发电相关业务，负责制定子公司西拓能源集团有限公司的战略规划、年度经营计划、运营管理、子公司新产品的研发及整体对外投资规划等方面的工作。

(5) 张保源，现任副总经理、董事会秘书，2008 年 1 月加入公司，历任公司法务部经理、证券事务代表；2018 年 10 月 17 日起任公司副总经理、董事会秘书。

张保源负责公司对外信息披露、投资者关系管理；对内负责股权事务管理、公司治理、股权投资、筹备董事会、监事会和股东大会治理，保障公司规范化运作等事宜；负责证券合规、行业研究、投资者关系以及资本运作等相关重点工作；负责公司法务管理、风险管控、业务合规等。

(6) 王帅，现任监事，2009 年 9 月加入公司任职研发中心经理；2013 年 10 月至今任公司监事会职工监事。

王帅负责公司太阳能光热发电技术的研发、熔盐储能技术研发、新能源产业研发；负责项目设计和项目改造。

综上所述，公司本期员工持股计划拟参与对象作为支撑公司日常经营业绩和可持续发展的中坚力量，是保持公司竞争力和推动公司持续变革发展的中流砥柱，对于公司的业务发展和战略实现具有不可替代的关键作用，本期员工持股计划参与对象的确定标准和依据合理。同时，拟参与对象的选取以及拟受让份额的分配情况充分考虑了持有人的岗位职责、贡献程度等综合性因素，符合公司的实际情况，具备合理性。

2、补充说明你公司选择员工持股计划而非股权激励计划的具体考虑，是否存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》中关于授予价格、授予对象相关要求的情形；

股权激励计划和员工持股计划是资本市场上两种重要的中长期人才激励形式，各有特点。与股权激励方式相比较，员工持股计划具有更大的灵活性。两者的主要区别如下：

对比项目	股权激励计划	员工持股计划
适用法规	证监会《上市公司股权激励管理办法》 《深圳证券交易所股票上市规则（2022 年修订）》	《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》、《深圳证券交易所上市公司信息披露指引第 4 号——员工持股计划》
持股形式	激励对象个人账户持股	通过公司设立的员工持股

		计划账户或由第三方管理机构统一管理
参与对象	激励对象可以包括上市公司的董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工，但不应当包括独立董事和监事。单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女，不得成为激励对象。	上市公司员工（不包含独立董事）
授予价格	限制性股票：授予价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者： 1. 股权激励计划草案公布前1个交易日的公司股票交易均价的50%； 2. 股权激励计划草案公布前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一的50%； 3. 上市公司采用其他方法确定限制性股票授予价格的，应当在股权激励计划中对定价依据及定价方式作出说明。 股票期权：行权价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者： 1. 股权激励计划草案公布前1个交易日的公司股票交易均价； 2. 股权激励计划草案公布前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一； 3. 上市公司采用其他方法确定行权价格的，应当在股权激励计划中对定价依据及定价方式作出说明。	无明确规定
考核安排	绩效考核指标应当包括公司业绩指标和激励对象个人绩效指标。相关指标应当客观公开、清晰透明，符合公司的实际情况，有利于促进公司竞争力的提升。激励对象个人绩效指标由上市公司自行确定。	无明确限制

基于上述区别，公司本次选择员工持股计划而非激励计划主要是基于以下考虑：

与股权激励相比较，员工持股计划的参与人员范围更广，除独立董事以外的

董事、监事均可参与。基于公司客观情况和以往实施员工持股计划的历史经验，担任公司职工代表监事的审计部主管均属于公司核心骨干人员，公司拟将其纳入参与对象范围。因此，员工持股计划更符合公司实际情况。

员工持股计划通过统一的员工持股计划账户管理参与对象持有的权益，由持有人会议授权持股管理委员会作为管理方，负责计划的日常管理等事宜（包括但不限于在锁定期结束后减持本计划所持有的公司股票、代表本计划向持有人分配收益和现金资产等）。而限制性股票或股票期权激励计划由于持股形式和管理方式不同，如出现激励对象离职的情形，通常会面临需要对此离职人员的股份进行回购注销的情形，将会涉及一系列审议、变更及登记程序。相较而言，员工持股计划流程较为简便，管理灵活度更高。

本次员工持股计划的定价方式是基于公司当前面临的经营困境和行业即将爆发的热点、实际人才需求，并结合市场及自身实践等多重因素后做出的审慎决定，符合公司的人才战略发展需要，不存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》中关于授予价格规定的情形。

本次员工持股计划的参与对象包含公司董事、监事、高级管理人员、核心管理人员及核心骨干，不包含独立董事，本次员工持股计划的参与对象符合相关规定，不存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》中关于授予对象相关要求的情形。

综上所述，公司选择员工持股计划是根据公司目前的实际情况和相关法规要求，并结合本公司参与人员的选择等具体情况做出的慎重选择，公司本次员工持股计划的参与对象选取的方法具有合理性，不存在刻意规避《上市公司股权激励管理办法》中关于授予价格、授予对象相关要求的情形。

问题三. 请结合上述问题的答复，说明本次员工持股计划是否存在变相利益输送的情形，是否有利于维护上市公司利益。

回复：

本次员工持股计划符合《指导意见》《自律监管指引》等有关法律、法规、规范性文件中规定的员工持股计划基本原则，参与本次员工持股计划的董事、监事、高级管理人员、核心业务/技术人员均为与公司、子、分公司签订正式劳动合同，并在公司全职工作、领取薪酬的正式员工，与公司控股股东、实际控制人

之间不构成《上市公司收购管理办法》规定的一致行动关系。

本次员工持股计划遵循激励与约束对等原则，设置了相应的锁定期安排、公司层面业绩考核及个人层面绩效考核要求。本次员工持股计划业绩考核指标的設置符合公司所处行业发展特点及经营现状，参与对象均按照盈亏自负、风险自担的原则参与本次员工持股计划。公司层面考核指标设置符合公司所处行业特性，符合公司当前业务发展及业绩提升要求。公司本次员工持股参与对象包括对公司业绩增长和持续稳定发展具有重要影响的核心人员。公司根据岗位重要性确定参与对象及授予权益额度。确定公司董事、监事、高级管理人员、核心管理人员及核心骨干为本次员工持股计划的参与对象具有必要性与合理性，其获授的权益额度与其任职及贡献匹配，有利于公司业绩完成及稳定增长，不存在变相向相关方输送利益的情形。

本次员工持股计划实施考核要求为双标准，既公司业绩考核指标达成，且个人绩效考核等级满足解锁比例要求时，员工持股计划的持有人方可按照个人绩效考核等级对应解锁比例享有归属到其名下的标的股票权益。参与对象均按照盈亏自负、风险自担的原则参与本次员工持股计划。本次员工持股计划受让价格的定价方法、依据合理，符合《指导意见》中“盈亏自负，风险自担”的基本原则。有利于提升公司竞争力，不存在损害上市公司利益及中小股东利益的情形。

本次员工持股计划，已经公司董事会、监事会审议通过，独立董事、律师均发表意见。公司已履行了股东大会召开前需要履行的相关审核程序，符合《指导意见》等有关法律、法规的相关规定。本次员工持股计划尚需经公司股东大会审议通过。公司将按照规定召开股东大会，尊重全体股东的投票权，并确保所有股东尤其是中小股东得到平等对待。公司实施本次员工持股计划有利于公司的长期可持续发展，不存在变相向相关方输送利益的情形。

综上，本次员工持股计划的推进实施，将为公司未来的可持续发展提供坚实的人才保障，不存在变相向相关方输送利益的情形，有利于维护上市公司利益，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

问题四．你公司认为应予说明的其他事项。

回复：无。

特此公告。

首航高科能源技术股份有限公司

董事会

2022 年 12 月 7 日