

## 福建福光股份有限公司

# 关于《关于福建福光股份有限公司员工持股计划的监管工作函》回复的公告

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、准确性和完整性依法承担法律责任。

### 重要内容提示：

● 经过综合考虑，为进一步增强市场信心，进一步保障公司股东尤其是中小股东利益，同时，体现公司及员工对业绩目标的信心，公司拟修订《追光者1号持股计划（草案）》（以下简称“本持股计划”），调整本持股计划受让价格为10元/股，并增加公司层面整体业绩考核目标。

● 《追光者1号持股计划（草案）》以上修订事宜，公司将于近期履行相关审议程序，并及时履行信息披露义务。

福建福光股份有限公司（以下简称“公司”）收到上海证券交易所科创板公司管理部（以下简称“管理部”）下发的《关于福建福光股份有限公司员工持股计划的监管工作函》，要求公司就相关事项予以核实并补充披露。公司就相关事项进行了认真核查，现将相关问题答复如下：

一、补充说明员工持股计划以零对价受让取得回购股份的主要考虑，充分评估此项安排是否满足《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，公司拟采取何种措施以进一步紧密捆绑员工利益与公司利益，同时切实保障公司股东尤其是中小股东利益。

### 回复：

#### （1）员工持股计划以零对价受让取得回购股份的主要考虑

2022年2月15日，公司董事会审议通过了《2022年股权激励计划（草案）》、《追光者1号持股计划（草案）》，本次设置的股权激励计划及员工持股计划，与公司薪酬制度、考核制度共同构成公司的人才奖励、激励政策。其中本持股计划是公司的中期激励机制，基于对员工过往工作付出和贡献的肯定和回报，鼓励员工在后

续工作中一如既往的做出优异成绩，同时为公司留住人才提供安全保障。本持股计划规模不超过 12.00 万股，参与对象为：在过往公司重大专案中表现优秀的员工，其个人考核指标主要依据其工作职责和任务确定。上述两个计划的定位、规模及对象存在显著差异，因此，本持股计划设置的对价及业绩考核指标亦有别于股权激励计划。

本持股计划基于上述原因，并结合公司经营情况和行业发展情况，由公司董事会充分论证并通过召开职工代表大会充分听取职工意见，并借鉴市场实践情况。公司综合考虑员工的承受能力、购买意愿和激励效果，受让价格充分考虑了员工薪酬水平等综合因素，能够匹配员工整体收入水平并起到较好的激励作用，更好的体现对员工过往工作付出和贡献的肯定，并更好的保障员工的稳定性。同时，考虑股价波动因素，若受让价格力度不够，授予对象收益没有保障，无法达到实际的激励效果。本员工持股计划购股无需出资，减轻了员工的资金压力，避免因参与员工持股计划而对员工的经济情况造成较大影响，也保障了计划的可实施性。

经公司董事会、职工代表大会协商一致，本员工持股计划受让价格最终确定为 0 元/股。

## **(2) 此项安排是否满足《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本持股计划需要参加对象在锁定期内持续在公司任职**

本持股计划规定员工离职（含任何形式的劳动关系解除），对于尚未解锁部分，由管理委员会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，择机出售后收益归公司享有。对于当期达到绩效考核条件的部分，需持有至当期股票卖出变现后清算退出，按持有比例对应分配金额退出；当期未达到考核条件的部分，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，相应份额在锁定期结束后，择机出售后收益归公司享有。

### **②设置个人绩效考核**

同时公司已围绕业绩总目标，逐级分解，根据每位员工的岗位职责确定个人考核指标，本持股计划将根据公司绩效考核相关制度，根据经营目标、业务拓展等完成情况对个人进行绩效考核，考核年度为 2022-2023 年，依据个人层面绩效考核结果确定持有人最终解锁的标的股票权益份额具体如下：

考评结果（S）	A	B	C	D
---------	---	---	---	---

个人解锁比例	100%	80%	60%	0
--------	------	-----	-----	---

持有人只有在个人层面绩效考核目标达标的前提下，才可解锁，若持有人实际解锁的标的股票权益份额小于计划解锁份额，剩余超出部分的标的股票权益由持股计划管理委员会收回，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，相应份额在锁定期结束后，择机出售后收益归公司享有。

综合以上，公司在依法合规的基础上，以 0 元/股作为授予价格，将公司未来的发展与员工紧密绑定，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。故本员工持股计划符合《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，不存在损害公司及股东利益的情况。

### **(3) 公司拟采取何种措施以进一步紧密捆绑员工利益与公司利益，同时切实保障公司股东尤其是中小股东利益**

经过综合考虑，为进一步增强市场信心，进一步保障公司股东尤其是中小股东利益，同时，体现公司及员工对业绩目标的信心，公司拟修订《追光者 1 号持股计划（草案）》，调整本持股计划受让价格，具体如下：

#### **调整前：**

本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

#### **调整后：**

本持股计划受让价格为 10 元/股，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。

二、补充说明员工持股计划未设定公司层面业绩考核指标的主要考虑，充分评估能否达到公司持股计划中提及的“建立和完善员工、股东的利益共享机制，调动员工的积极性和创造性”的目标，未设置业绩考核指标是否符合公司当前业务发展及业绩提升要求，公司拟通过何种方式确保本持股计划切实产生激励效果。

#### **回复：**

(1) 员工持股计划未设定公司层面业绩考核指标的主要考虑，充分评估能否达到公司持股计划中提及的“建立和完善员工、股东的利益共享机制，调动员工的积极性和创造性”的目标

基于问题一回复中所述本持股计划的定位及设置目的，为鼓励员工更好的专注

于各自的专职目标，在专业领域内更好的发挥积极性和创造性。因此，本持股计划未设置公司层面业绩考核目标，公司将通过加强个人层面绩效考核，切实反映员工履行岗位职责情况及实际工作效果，确保本持股计划的激励效果，由公司董事会充分论证并通过召开职工代表大会充分听取职工意见，并借鉴市场实践情况确定本持股计划。同时，公司内部针对个人制定了完善的考核体系标准，围绕业绩总目标，逐级分解，根据每位员工的岗位职责确定个人考核指标，保证个人考核指标可以从公司管理的各个节点为公司业务发展及业绩提升提供有力支撑。公司将根据参加对象关键考核指标进行考核，最终将根据该考核体系标准对激励对象进行解锁，参加对象将更加关注于关键考核指标，本持股计划未设定公司层面业绩考核指标，通过参加对象完成关键考核指标对公司成长将具有较大贡献，能够增加公司整体价值，进而提升股东价值，达到公司持股计划中提及的“建立和完善员工、股东的利益共享机制，调动员工的积极性和创造性”的目的。

## **(2) 未设置业绩考核指标是否符合公司当前业务发展及业绩提升要求，公司拟通过何种方式确保本持股计划切实产生激励效果**

公司在限制性股票激励计划中已经对公司当前业务发展及业绩提升作出明确要求，公司同时推出《追光者 1 号持股计划（草案）》，规模不超过 12 万股，约为限制性股票激励计划拟授予权益的 10.44%，总体权益份额较低，亦是希望通过对个人关键考核指标的直接考核，促进公司整体的增长，公司将通过严格的个人考核确保本持股计划切实产生激励效果。

经过综合考虑，为进一步提升市场信心，增强本持股计划的激励效果，同时体现公司及员工对业绩目标的信心，公司拟修订《追光者 1 号持股计划（草案）》，具体如下：

### **调整前：**

#### 关于未设置公司层面整体业绩考核目标的说明

参加本持股计划人员为公司核心管理团队及骨干人员，对于公司的业务发展和战略实现具有重要影响作用。结合公司实际情况，基于上述员工过往工作付出和贡献的肯定和回报，为防止人才流失、增强人才队伍的稳定性，使其继续与公司长期共同发展，通过适当降低业绩门槛，可以充分调动员工的积极性和创造性，故本持股计划未设置公司层面业绩考核目标，公司将通过加强个人层面绩效考核，切实反映员工履行岗位职责情况及实际工作效果，确保本持股计划的激励效果。

**调整后：**

公司层面整体业绩考核目标

解锁期	对应考核年度	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解锁期	2022	100,000 万元	85,000 万元
第二个解锁期	2023	130,000 万元	110,000 万元

考核指标	业绩完成度	公司层面可解锁比例 (X)
营业收入 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\%$
	$A < A_n$	$X=0$

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

三、根据 2020 年年报、2021 年三季报披露，公司归母净利润分别同比下滑 44.64%、8.69%；员工持股计划包括 10 位董监高，拟持有份额合计占本次计划总份额的 22.16%。请公司结合前述情形、零对价且未设置公司层面考核指标的安排等，定量分析持股计划费用对公司经营业绩的影响，并充分说明本次员工持股计划相关安排的合理性和恰当性。

**回复：**

结合第一条及第二条回复情况及拟对《追光者 1 号持股计划（草案）》的修订，本持股计划受让价格修改为 10 元/股，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。同时设置公司层面业绩考核指标，只有在公司层面业绩考核条件完成的前提下，参加对象才能通过持股计划获得收益，综上对持股计划股份支付费用进行重新测算，具体如下：

公司拟于 2022 年 3 月中旬将标的股票 12.00 万股过户至本持股计划名下，锁定期满，本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持股计划时最近一个交易日公司股票收盘价 26.54 元/股作为参照，公司应确认总费用预计为 198.48 万元，该费用由公司在锁定期内，按每次解除限售比例分摊，则预计 2022 年至 2024 年持股计划费用摊销情况测算如下：

股份支付费用合计 (万元)	2022 年 (万元)	2023 年 (万元)	2024 年 (万元)
198.48	118.10	70.13	10.25

持股计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。本持股计划费用摊销最高年份为 2022 年，预计摊销费用为 118.10 万元，约占 2020 年度归母净利润的 2.31%，约占 2021 年前三季度归母净利润的 3.69%，占比较低，若考虑持股计划对公司发展产生的正向作用，本持股计划将有效激发公司员工的积极性，提高经营效率。

《追光者 1 号持股计划（草案）》以上修订事宜，公司将于近期履行相关审议程序，并及时履行信息披露义务。

特此公告。

福建福光股份有限公司

董事会

2022 年 2 月 17 日