

安徽承义律师事务所关于上海证券交易所
《关于江苏亨通光电股份有限公司员工持股计划事项的监
管工作函》相关事项的专项核查意见

致：江苏亨通光电股份有限公司

根据安徽承义律师事务所（以下简称“本所”）与江苏亨通光电股份有限公司（以下简称“公司”、“上市公司”或“亨通光电”）签订的《聘请律师协议》，本所接受亨通光电的委托，指派司慧、万晓宇律师（以下简称“本所律师”）对亨通光电收到的上证公函[2022]2601号《关于江苏亨通光电股份有限公司员工持股计划事项的监管工作函》（以下简称“《工作函》”）涉及的需要律师发表意见的相关事项进行了核查，现就《工作函》涉及的需要律师发表意见的相关事项出具核查意见如下：

一、请结合公司经营情况、公司股票回购成本及当前交易价格等说明此次员工持股计划股票由公司零元转让的依据、主要考虑及其合理性，说明以零元转让是否符合证监会《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，是否损害上市公司及中小股东利益。请独立董事发表意见，请律师事务所核查并发表意见。

回复：

（一）本次员工持股计划股票由公司零元转让的依据、主要考虑及其合理性

1、本次员工持股计划零元转让的依据

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》”）《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号——规范运作》（以下简称“《监管指引第1号》”）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。

《指导意见》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件对员工持股计划的股份受让价格均未做出明确限制。公司董事会根据目前所处的行业发展情况、公司经营情况、人才稳定性压力、实施员工持股计划的费用、拟参与对象资金承受

能力等多重考量因素后最终拟定了本次员工持股计划的受让价格。

2、本次员工持股计划股票由公司零元转让的主要考虑及其合理性

本次员工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。公司在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，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，对本次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，进一步彰显激励作用，从而促进公司业绩持续稳定发展。

综上所述，本所律师认为：本次员工持股计划符合公司的经营现状及未来发展规划，受让价格符合相关规定，具有合理性。

（二）本次员工持股计划符合《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”的基本原则，未损害上市公司利益及中小股东利益

本次员工持股计划按照激励与约束对等的原则实施，通过非交易过户等法律法规许可的方式所获标的股票，自公司公告最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起 60 个月后开始分三期解锁，锁定期最长 84 个月。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，考核年度为 2023 年至 2025 年三个会计年度。当且仅当员工持股计划项下的公司业绩考核指标达成且持有人个人绩效考核达标时，持有人才能享有持股计划项下的标的股票权益。

同时，如持有人发生《2022 年度员工持股计划（草案修订稿）》规定持有人所持份额或权益取消的情形之一的，员工持股计划的持有人的参与资格将被取消。

公司实施员工持股计划，相比于静态的现金奖励而言更有利于调动持有人的主动性、积极性和创造性。首先，持有人若想获得相应解锁的收益，需要在公司服务至锁定期限，放弃其他职业发展机会，承担机会成本。如果持有人期待锁定期限结束后获得回报，则其应当在考核年度内持续奋斗为公司创造更好的业绩并努力实现个人绩效考核目标，进而促进公司整体战略目标的落地，由此形成良性循环。其次，公司实施员工持股计划，员工至少需要承担持股计划授予日至解锁日之间的股价波动风险、外部市场风险、公司经营风险等，且按照公司《2022 年度员工持股计划（草案修订稿）》规定，持有人参与本期员工持股计划所产生的税负按有关税务制度规定执行，由持有人承担，且本期员工持股计划不存在第三方为员工参加持股计划提供奖励、补贴、兜底等安排。

本期员工持股计划参与对象总人数 246 人，其中公司董事、高级管理人员共 2 人。董事兼总经理张建峰先生、副总经理轩传吴先生为公司本次员工持股计划的参与对象，与本次员工持股计划存在关联关系，张建峰先生在公司董事会两次审议本次员工持股计划相关提案时已回避表决。除上述情况外，本次员工持股计划其他持有人与公司董事、监事、高级管理人员之间无关联关系，均未签署一致行动协议或存在一致行动的相关安排。本员工持股计划与公司控股股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员之间不构成《上市公司收购管理办法》规定的一致行动关系。

综上所述，本所律师认为：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，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，本次员工持股计划未损害上市公司利益及中小股东利益。

(此页无正文，为《安徽承义律师事务所关于上海证券交易所<关于江苏亨通光电股份有限公司员工持股计划事项的监管工作函>相关事项的专项核查意见》之签字盖章页)



安徽承义律师事务所

负责人：鲍金桥

经办律师：司 慧

万晓宇

2022 年 11 月 1 日