

证券代码：601231 证券简称：环旭电子 公告编号：临 2020-073

环旭电子股份有限公司

关于 2020 年员工持股计划（草案）的补充公告

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。

环旭电子股份有限公司（以下简称“公司”）于 2020 年 9 月 9 日召开了第五届董事会第五次会议，审议通过《关于〈环旭电子股份有限公司 2020 年员工持股计划（草案）〉及其摘要的议案》及相关议案，于 2020 年 9 月 10 日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《环旭电子股份有限公司 2020 年员工持股计划（草案）》，现对公司 2020 年员工持股计划（以下简称“本次员工持股计划”）相关事项补充说明如下：

一、本次员工持股计划参与对象的确定标准和依据

1、参与对象符合相关规定

公司根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《中华人民共和国劳动合同法》《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》等有关法律、法规、规章及《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，确定了本次员工持股计划的参与员工名单。本次持股计划的参与人均均为中层管理人员，无董事、监事、高级管理人员；且均与公司签订劳动合同，按照依法合规、自愿参与、风险自担的原则参与本次持股计划，符合相关规定。

2、参与对象的选择符合公司发展战略

从 2018 年起公司加快扩张步伐，明确提出“模组化、多元化、全球化”的发展战略。为实现留才、育才、吸引人才之目的，公司拟定和实施了股份回购、股票期权、员工持股等股权激励相关方案。本次员工持股计划拟参与的 122 名员工均属于对落实公司发展战略及经营目标具备重要性的公司及控股子公司关键岗位的骨干员工，他们的持续稳定工作对促进公司核心业务的产品研发和技术升

级、新建生产据点的顺利投产运营及海外并购扩张具有重要意义。因此本次员工持股计划参与人员的选择符合公司发展战略，方案的实施能够实现人才绑定，促进战略和经营目标的达成，推动公司持续发展。

二、本次员工持股计划的股票受让价格确定依据及合理性

1、本次员工持股计划受让价格的确定依据

本次员工持股受让价格为公司基于行业竞争环境、核心骨干发展及公司实际情况，参考了相关政策和上市公司案例后形成的方案。针对本方案，公司董事会进行了充分论证，并召开职工代表大会听取员工意见，形成了董事会与职工协商一致的结果。

2、本次员工持股计划受让价格的定价合理性

(1) 本次员工持股计划是调动员工积极性，留住核心人才，保持公司竞争优势的重要手段

公司是电子制造服务行业的国际知名企业，是微小化模组技术的行业领导者。公司已经与众多国际一流的大型电子产品品牌商建立了长期稳定的供应链合作关系，并在其核心产品的供应链中都占有重要位置。随着公司全球化加速扩张的脚步，对专业技术管理人才的需求量日益增加。与此同时，随着消费电子产品趋于微小化、个性化、功能多元化，模组产品也将朝着微型化、多功能集成化的方向快速发展，国内外知名电子制造企业开始大力投资微小化模组产业，不惜代价招募人才。公司是微小化模组的行业龙头企业，长期以来投入大量资本和技术，掌握先进的制程技术和丰富的量产经验，培养了大批行业标杆人才，公司的专业人才也成为竞争对手的重点争夺对象。本次员工持股计划是公司基于行业竞争态势、业务发展需求和公司实际情况做出的安排，是公司调动员工积极性、留住核心人才、保持公司竞争优势的重要举措。

(2) 本次员工持股计划兼顾了参与对象的出资能力

参与本次员工持股计划的员工多为年轻人才，自身积蓄有限，加之日常生活消费、住房等各种资金需求，其有效的支付能力有限。如果设定较高的员工持股计划受让价格，较大的资金压力可能会导致部分核心骨干人员无法参与本次激励计划。因此本次员工持股计划的定价综合考虑了激励对象的出资能力，以保证充

分的激励效果。

(3) 本次员工持股计划有利于员工与公司利益趋同

相较于直接给予员工现金奖励的方式，本次参与员工通过员工持股计划取得股票是对其现有报酬的有效补充，为其提供有竞争力的薪酬，并通过员工持股计划的锁定期安排和年度考核要求，对其进行合理约束，将员工利益与公司利益、股东利益深度捆绑。

本次员工持股计划参与员工 122 人，涉及股份数量 46.11 万股，占公司现有总股本比例为 0.0211%，参与员工平均拿到的股份数量不多，目的是让参与员工有机会取得“股票”收益，作为对工资薪金收入的补充。如授予价格折扣力度不足，则员工利益难以达到一定程度的增强，最终可能导致激励效果欠佳。

三、本次员工持股计划业绩考核指标与授予价格匹配性的说明

(1) 业绩考核指标的确定标准和依据

本员工持股计划锁定期为 16 个月，存续期为 24 个月；如有调整，持有人会议通过后，经董事会审议批准后延长。锁定期结束后，由公司薪酬与考核委员会对持有人 2021 年度的考核情况进行综合考评，根据综合考评的结果，确定持有人在本次员工持股计划锁定期结束后实际获得其份额所对应权益的比例，因考核未达标而未分配的份额所对应的股票转回至公司回购专用账户。

(2) 通过具有挑战性的年度考核目标以保障公司及股东利益

吸引和留住核心人才是每一家企业可持续发展的基础。本次员工持股计划是公司应对行业内人才竞争，避免公司骨干员工人才流失，实现公司“模组化、多元化、全球化”战略目标做出的安排，是公司调动员工积极性、留住核心人才、保持公司竞争优势的重要举措。本次员工持股计划的参与人员均为公司中层管理人员，其所在单位对每个人的年度考核都有细致明确的要求，考核目标清晰完整。公司基于激励与约束对等的原则，针对参与本次员工持股计划的员工，参考其原有职级和工作要求，公司将对其提出更具有挑战性的员工业绩年度考核目标，将员工利益与公司利益、股东利益更加紧密地捆绑在一起。参与员工在承担更多个人业绩考核压力的同时，还需要共担二级市场波动风险。

(3) 预计确认的股份支付费用对公司经营业绩影响非常有限

假设公司于 2020 年 9 月底以 0 元的价格将标的股票 46.11 万股过户至本次员工持股计划名下，单位权益工具的公允价值参照公司股票 9 月 11 日的收盘价 22.88 元/股，经测算，公司应确认的股份支付费用合计为 829.65 万元，该费用在锁定期内摊销，预计 2020 年至 2022 年每年摊销的股份支付费用金额如下：

单位：万元

股份支付费用合计	2020 年	2021 年	2022 年
829.65	155.03	621.81	52.81

根据上述测算，摊销金额最高的 2021 年的股份支付费用与公司 2019 年净利润金额 12.60 亿元相比，所占比例不超过 0.5%，对公司业绩的影响非常有限。

综上所述，将参与员工的年度考核目标作为本次员工持股计划的业绩考核指标与授予价格具有匹配性。

特此公告。

环旭电子股份有限公司董事会

2020 年 9 月 15 日