

通源石油科技集团股份有限公司 关于对深圳证券交易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、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

通源石油科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）于2022年10月11日收到深圳证券交易所创业板公司管理部下发的《关于对通源石油科技集团股份有限公司的关注函》（创业板关注函〔2022〕第368号），公司高度重视来函事项，现按照相关要求公告如下：

一、《草案》显示，本期员工持股计划未设置业绩考核指标，锁定期为12个月。你公司2022年上半年实现归属于母公司股东的净利润0.12亿元，同比减少32.70%。你公司8名董监高（含1名监事）参与本期员工持股计划，拟认购份额占员工持股计划总份额的35.86%。

（一）请说明员工持股计划未设定任何业绩考核指标的主要考虑，是否能达到员工持股计划提及的“搭建公司核心员工与全体股东的利益共享和风险共担机制”的目标，是否符合公司当前业务发展和业绩提升要求。

（二）请说明监事张园在你公司日常经营的具体职责，对你公司日常经营、客户拓展是否存在重要影响，并说明将监事纳入员工持股计划的原因及必要性。

（三）请说明本期员工持股计划是否存在向特定对象输送利益的情形，是否为变相的股权激励计划，是否存在规避《上市公司股权激励管理办法》关于激励对象、授予价格、分期解除限售等相关要求的情形。

回复：

（一）请说明员工持股计划未设定任何业绩考核指标的主要考虑，是否能达到员工持股计划提及的“搭建公司核心员工与全体股东的利益共享和风险共

担机制”的目标，是否符合公司当前业务发展和业绩提升要求。

1、本期员工持股计划的实施符合公司当前业务发展情况，有助于公司未来发展战略和经营目标的实现。

近两年来，面对全球新冠疫情和低油价的冲击，公司全体员工砥砺前行、开拓创新、攻坚克难、主动作为，积极贡献个人力量，奉献个人价值，助力公司成功抵御风险冲击，并持续增强公司核心竞争力。与此同时，在我国双碳目标政策背景下，公司积极调整业务布局，聚焦国家双碳战略，明确新的发展方向，以“夯实油服、发展清洁能源和CCUS业务”为新的战略方向，从而实现公司长远的发展战略规划。公司战略目标的实现，离不开公司员工的努力和贡献，因此公司通过实施员工持股计划旨在回报员工，并充分调动员工的积极性和创造性，提高员工的凝聚力和公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

同时，公司积极响应国家号召，紧密围绕国家“稳增长、保就业”工作部署，通过加强员工技能培训、制定合理的激励约束机制等方式，营造良好的就业环境，实现稳岗拓岗，积极践行企业社会责任。公司通过实行员工持股计划，作为公司完善薪酬体系的重要手段，可在增加员工薪酬收入、建立员工归属感的同时，鼓励全体员工共同奋斗，凝聚士气，促进员工利益和企业发展的统一，实现“共同富裕”。将员工个人奋斗目标与公司战略规划紧密衔接，有效搭建起核心员工与公司及全体股东的利益共享和风险共担机制。若持有人期望在锁定期结束之后获得相应激励，则其应当在下一年度继续努力创造更好的业绩，而更好的个人业绩亦有利于促成公司整体战略目标的实现，由此形成良性循环。以此将公司利益、股东利益与员工利益紧密结合，有力推动公司战略目标落地，提升公司价值。

2、本期员工持股计划的实施可充分调动员工的积极性和创造性，随着油气行业逐步复苏，其对公司业绩的提振效果将更加明显。

2022年上半年，公司实现营业收入31,998.93万元，同比下降11.58%；实现归母净利润1,210.08万元，同比下降32.70%；实现扣非归母净利润944.74万元，同比增长580.77%。公司营业收入及归母净利润同比下降主要系公司调整战略发展方向，2021年6月处置美国子公司API Holdings, LLC，导致合并报表范围发生变化，对报告期同比数据造成较大影响所致。但公司扣非后归母净利润同比增长超5倍，经营质量持续改善，实现经营活动现金流量净额591.44万元，现金流管

理水平向好态势保持稳定。

受全球疫情对经济活动影响持续减弱、原油供需改善、俄乌冲突等地缘政治风险因素影响，国际油气价格在宽幅震荡中持续攀升，油气行业复苏态势明显。在此基础上，公司亟需抢抓行业复苏机遇，稳步拓展市场，以确保公司业绩持续增长。因此，在行业复苏之际适时推出员工持股计划，激励公司各项目负责人、核心技术研发人才、市场营销业务骨干、经营管理重点人员等，在进一步保证人才团结稳定的同时，充分调动员工的积极性和创造性，进而推动公司各项业务持续向好发展，促进公司经营质量持续提升、公司业绩持续增长。

3、本期员工持股计划的实施符合相关法律、法规及规范性文件的要求，内容及程序合法合规。

公司依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《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2号——创业板上市公司规范运作》（以下简称《自律监管指引》）等有关法律、法规、规范性文件确定包括参与范围、股票来源、购买价格、业绩考核、锁定期等在内的本期员工持股计划方案内容。针对本期员工持股计划相关内容，公司根据相关法律法规、市场案例以及公司实际情况进行了详实研究与论证，召开职工代表大会充分征求员工意见，并经职工代表大会一致审议通过。

同时，公司于2022年9月30日召开董事会及监事会审议相关议案，关联董事、关联监事已根据相关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》中的有关规定对相关议案回避表决，相关决策程序合法合规，不存在损害公司及全体股东利益的情形，亦不存在摊派、强行分配等方式强制员工参与本次员工持股计划的情形。

4、本期员工持股计划未设置短期业绩考核解锁目标，系在参考相关政策及上市公司案例的基础上，引导员工持续关注公司长期战略发展，进而为公司及股东带来更高效、更持久的回报，能够达到员工持股计划提及的“搭建公司核心员工与全体股东的利益共享和风险共担机制”的目标。

公司围绕我国双碳目标战略，以“夯实油服、发展清洁能源和CCUS业务”为战略方向，目前正处于推进CCUS和清洁能源发展的战略窗口期和关键期，核心骨干员工对公司的认可与稳定对公司战略发展有着非常重要的作用。因此，综合考

虑下，公司未设置短期业绩考核解锁目标，更有利于核心骨干员工增加对公司的认可，有利于引导员工持续关注公司长期战略目标的实现，而非短期业绩及股价波动，有利于实现公司、股东和员工利益长期保持一致的目标，加快公司战略目标的实现，为公司及股东带来更高效、更持久的回报。

公司内部根据不同业务板块及各自战略目标，设置了更具针对性的薪酬考评体系，将员工个人奋斗目标与公司战略规划相衔接，确保员工在职责范围内专注提升工作业绩和管理水平，促进公司整体业绩和中长期战略目标的实现，进而提升公司价值。此外，公司规定员工持股计划存续期内，持有人发生辞职、违反国家法律法规、违反职业道德、失职或渎职、被公司处以行政纪律处分等情形的，管理委员会有权终止该等持有人参与员工持股计划的资格。上述规定对员工行为具有一定约束力，切实保护了公司及全体股东的根本利益。

同时，公司亦参考了近期市场上未设置短期业绩考核解锁目标的多家公司员工持股计划案例，初步统计情况如下：

序号	证券代码	证券简称	草案公告时间
1	002595	豪迈科技	2022/8/26
2	002413	雷科防务	2022/8/24
3	002861	瀛通通讯	2022/7/18
4	002062	宏润建设	2022/6/14
5	000976	华铁股份	2022/5/28
6	002802	洪汇新材	2022/3/23
7	002384	东山精密	2022/2/19
8	300179	四方达	2021/12/25
9	002489	浙江永强	2021/8/24
10	300577	开润股份	2021/6/23

综上，本员工持股计划与市场案例相比具有合理性，未设定业绩考核指标主要出于激励与约束对等，在依法合规的基础上，综合考虑宏观经济、行业情况、疫情反复、业务情况等相关因素，并考虑到本次授予规模仅为290万股，占公司目前总股本的0.53%，授予规模对二级市场其他股东影响极小，且总人数为128人，人均份额较少。经公司综合评估，设定12个月锁定期并不设置业绩考核，可在充分激励员工的同时，对员工产生相应的约束，从而更有效的统一员工、公司及公司股东三方的利益，达成本次员工持股计划的目的，推动公司战略发展。因此，本次员工持股计划能达到所提及的“搭建公司核心员工与全体股东的利益共

享和风险共担机制”的目标，符合公司当前业务发展和业绩提升要求。

（二）请说明监事张园在你公司日常经营的具体职责，对你公司日常经营、客户拓展是否存在重要影响，并说明将监事纳入员工持股计划的原因及必要性。

本次员工持股计划参与人员均为公司员工，其中拟参与本次员工持股计划的公司董事、监事、高级管理人员共8人，除在公司董事会及监事会中担任相关职务外，均在关键岗位任职，为公司核心战略的决策者及执行者，承担着公司产品研发、市场开拓、业务开展、团队管理等各项职能，为公司长期发展战略规划中不可或缺的中坚力量，在公司经营发展中起到了中流砥柱的作用，属于公司核心管理层或核心骨干，对于公司的发展均具有重要作用。

另外，根据《指导意见》的规定：“员工持股计划是指上市公司根据员工意愿，通过合法方式使员工获得本公司股票并长期持有，股份权益按约定分配给员工的制度安排。员工持股计划的参加对象为公司员工，包括管理层人员”。其中并未禁止将监事纳入员工持股计划。

公司监事会主席张园先生自2012年入职以来，先后担任公司行政主管、人事行政经理、公司党支部组织委员等职务，作为公司人力资源负责人，肩负着公司人力资源战略制定、人力资源管理体系建设及员工价值体现的重要使命，是公司经营管理核心人物。近年来其建立了科学有效的公司绩效考核管理体系，完善了公司薪酬管理体系，极大的调动了公司员工的劳动积极性。同时还通过建立公司人力资源开发计划，推进了公司人才梯队建设。因此其对公司日常经营有着重要影响，符合公司本次员工持股计划对于参与对象的确定原则和标准。

（三）请说明本期员工持股计划是否存在向特定对象输送利益的情形，是否为变相的股权激励计划，是否存在规避《上市公司股权激励管理办法》关于激励对象、授予价格、分期解除限售等相关要求的情形。

1、本期员工持股计划内容及程序合法合规，不存在向特定对象输送利益的情形

在审议程序方面，本次员工持股计划已经公司董事会、监事会审议通过，独立董事发表了同意的独立意见，关联董事及关联监事已回避表决，并将提交股东大会由非关联股东审议，依法严格履行公司各项审议程序及信息披露义务，符合有关法律法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定。

在持有人范围方面，本次员工持股计划的持有人包括公司董事（不含独立董事）、监事、高管、中层管理人员及核心骨干人员，合计128人，具体参与人数根据员工实际缴款情况确定。符合条件的员工按照依法合规、自愿参与、风险自担的原则参加本次员工持股计划，公司聘请的律师事务所对参与对象的资格等情况是否符合相关法律、法规、规范性文件、《公司章程》以及本次员工持股计划出具了法律意见。

在资金来源方面，本次员工持股计划已明确规定“本次员工持股计划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本计划提供奖励、资助、补贴、兜底等安排”，符合《指导意见》《自律监管指引》等有关法律法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定。

因此，本期员工持股计划程序合规，参与对象均为公司符合条件的员工，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，不存在向特定对象输送利益的情形。

2、本期员工持股计划不是变相的股权激励，亦不存在规避《上市公司股权激励管理办法》关于激励对象、授予价格、分期解除限售等相关要求的情形

股权激励计划和员工持股计划是资本市场上两种重要的员工激励方式，两者的主要对比如下：

项目	员工持股计划	股权激励
主要法规	《指导意见》《自律监管指引》	《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号—业务办理》
定义	上市公司根据员工意愿，通过合法方式使上市公司员工获得本公司股票并长期持有，股份权益按约定分配给员工的制度安排。	上市公司以本公司股票为标的，采用限制性股票、股票期权或者交易所认可的其他方式，对董事、高级管理人员及其他员工进行的长期性激励。
参加对象	上市公司员工（不包括独立董事）	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、子女以及上市公司外籍员工，在上市公司担任董事、高级管理人员、

项目	员工持股计划	股权激励
		核心技术人员或者核心业务人员的，可以成为激励对象。
股票来源	上市公司采用回购、二级市场购买、向特定对象发行、股东自愿赠与以及其他法律法规及中国证监会允许的方式。	向激励对象发行股份、回购公司股份、法律、行政法规允许的其他方式。
业绩考核	无明确规定	激励对象为董事、高级管理人员的，上市公司应当设立绩效考核指标作为激励对象行使权益的条件。 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。
授予价格	无明确规定	一、上市公司在授予激励对象限制性股票时，应当确定授予价格或授予价格的确定方法。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：（一）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%；（二）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%。 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。 二、上市公司在授予激励对象股票期权时，应当确定行权价格或者行权价格的确定方法。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：（一）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；（二）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。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。
存续期安排	每期员工持股计划的持股期限不得低于12个月，非公开发行方式实施员工持股计划的，持股期限不得低于36个月。	一、在限制性股票有效期内，上市公司应当规定分期解除限售，每期时限不得少于12个月，各期解除限售的比例不得超过激励对象获授限制性股票总额的50%。 二、在股票期权有效期内，上市公司应当规定激励对象分期行权，每期时限不得少于12个月，后一行权期的起算日不得早于前一行权期的届满日。

从上表可以看出，员工持股计划与股权激励计划相比，在激励对象、授予价

格、分期解除限售等方面均具有较强的灵活性。

公司曾于2017年3月推出限制性股票激励计划，并已于2020年实施完成第一期限制性股票激励计划。鉴于员工持股计划在授予价格、参与对象等方面具备更大灵活性，公司选择员工持股计划是根据相关法规要求、过往激励经验总结、资本市场实践案例，并结合公司所处行业及市场变化、人才竞争情况，为建立劳动者与所有者的利益共享机制，进一步完善公司激励体系，吸引和留住优秀管理人才和业务骨干，实现股东、公司和个人利益的一致，促进公司长期、持续、健康发展而作出的慎重选择。员工持股计划是员工现金薪酬的替代方案，是公司全面薪酬体系的重要组成。

综上，本次员工持股计划在内容和程序上均符合《指导意见》《自律监管指引》等有关法律法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定，因此本次员工持股计划并非变相的股权激励计划，不存在规避《上市公司股权激励管理办法》关于激励对象、授予价格、分期解除限售等相关要求的情形。

二、请说明本期员工持股计划受让股份价格的确定依据及合理性，受让价格大幅低于回购均价及股票市价是否符合《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，与其他投资者权益平等”的基本原则，公司拟采取何种措施进一步实现公司、股东和员工利益的一致性，同时切实保障公司股东尤其是中小股东利益。

回复：

（一）本期员工持股计划受让股份价格的确定依据及合理性

1、本期员工持股计划受让股份价格符合相关法律法规及规范性文件的要求

公司通过综合考量所处行业的人才竞争现状及员工参与意愿，结合公司探索多元化薪酬结构和激励措施以及实施员工持股计划的积极作用等多方因素，经董事会、监事会和职工代表大会的充分讨论，最终确定了本次员工持股计划的受让价格。鉴于《指导意见》《自律监管指引》等现行规则对员工持股计划的受让价格并未作出明确限制，本次员工持股计划以1元对价受让符合相关法律法规的要求。

2、本期员工持股计划受让股份价格符合公司实际情况，有利于推动公司长

远可持续发展

公司为技术创新型企业，不论是现有的非常规油气开发技术服务业务，还是正在积极推进的清洁能源及CCUS业务，其发展均离不开核心人才的建设和支持。目前公司所处油服行业是典型的人才密集型行业，特别是中高端人才是公司业务拓展、技术创新、企业发展的砥柱中流。因此，保证人才的团结稳定是公司建立长效激励机制的重中之重。本员工持股计划的参加对象均为公司的主要管理人员和核心骨干，上述人员均对保障公司战略执行、提升市场竞争力和促进未来业绩增长有着直接且重要的影响。因此，经过公司充分考虑了参与员工的出资意愿及薪酬水平等综合因素，并与员工充分沟通论证后，最终确定本员工持股计划的受让价格为1元/股。

本次员工持股计划作为员工薪酬收入的重要组成，通过实施本次员工持股计划，有利于公司不断调整和优化原有相对单一、以现金为主导的薪酬激励体系，建立起以长期发展为基本目标、以股权兑付部分薪酬激励为基本方式的薪酬激励体系。通过现金薪酬与股权授予相结合，有助于完善公司全面薪酬体系建设，对公司构建团结稳定的人才团队，提升公司核心竞争力具有重要意义。本次员工持股计划参与人员以中青年为主，若受让价格较高，员工的资金成本压力会相应增加，参与积极性降低，最终导致吸引力不足，激励效果欠佳，公司将面临核心人才流失的风险。另外，参与持股计划的员工还将承担股票价格波动风险、外部市场风险和公司经营风险，接受锁定期亦意味着其放弃在其他行业、其他公司发展的机会及资金投资机会，承担相应的机会成本。因此，公司以1元/股实施员工持股计划，有助于缓解员工现金出资压力，充分保证激励效果。向核心业务骨干授予股票以替代现金薪酬，有利于与核心人才紧密绑定、共同成长，最大程度发挥公司组织人才优势，推进公司业务发展壮大。

本员工持股计划的购买价格及确定方法，是以促进公司长远发展、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，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，考虑到本次员工持股计划规模不大，同时兼顾以合理的成本实现对参与人员合理的激励作用而确定。从激励性的角度而言，该定价具有合理性与科学性，且未损害公司及全体股东利益。

3、本期员工持股计划受让股份价格具有市场合理性

经查询近期市场案例，公告员工持股计划草案的上市公司中存在较多以0元或1元对价受让公司回购股份的情况，初步统计如下：

序号	证券代码	证券简称	草案公告时间	公告日收盘价	回购均价(元)	受让价格(元)
1	300378	鼎捷软件	2022/8/31	17.46	16.65	0
2	002466	天齐锂业	2022/8/30	115.63	112.33	0
3	002602	世纪华通	2022/8/18	4.63	16.23	0
4	002024	ST易购	2022/7/25	2.14	11.89	0
5	002861	瀛通通讯	2022/7/18	10.93	18.88	0
6	603779	威龙股份	2022/7/7	6.43	11.76	0
7	002747	埃斯顿	2022/7/7	23.25	8.86	1
8	300369	绿盟科技	2022/6/5	9.91	14.89	1
9	002555	三七互娱	2022/4/25	19.70	18.40	0
10	002594	比亚迪	2022/4/22	235.4	298.17	0
11	002560	通达股份	2022/4/2	5.53	5.60	0
12	002048	宁波华翔	2022/3/15	15.05	19.18	1
13	002296	辉煌科技	2022/3/14	7.34	7.00	1
14	002384	东山精密	2022/2/19	24.09	18.89	0
15	002468	申通快递	2022/2/15	8.30	12.07	1
16	300577	开润股份	2022/1/26	21.36	22.79	0
17	300209	天泽信息	2022/1/26	6.43	14.44	1
18	300179	四方达	2021/12/25	11.02	4.05	0
19	002489	浙江永强	2021/8/24	3.68	4.27	0
20	300577	开润股份	2021/6/23	21.78	24.78	0

其中瀛通通讯、东山精密、四方达、浙江永强、开润股份在以零对价方式受让公司回购股份的同时，亦未设定业绩考核指标，本员工持股计划与市场案例相比具有合理性。

截至2022年9月30日，公司股份回购专用证券账户以集中竞价交易方式累计回购公司股份5,350,000股，累计回购的股份数量占公司总股本的比例为0.98%，最高成交价为5.28元/股，最低成交价为4.2元/股，成交总金额为25,020,389.00元（不含交易费用），回购均价为4.68元/股，公司员工持股计划草案公告当日（2022年9月30日）收盘价为4.20元。相比回购均价以及股票市场价格而言，公司本次员工持股计划受让价格为1元，折价相对较小，符合公司当前业务发展情况，与市场案例相比具有合理性，定价合理。

（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，与其他投资者权益平等”的基本原则，进

一步实现了公司、股东和员工利益的一致性，同时切实保障公司股东尤其是中小股东利益。

本次员工持股计划的参与对象均充分考虑了自身的风险承受能力，员工自愿参加，不存在摊派、强行分配等强制员工参加本计划的情形。本次员工持股计划成立后，由持有人会议选举产生管理委员会，监督员工持股计划的日常管理，代表持有人行使股东权利或者授权管理机构行使股东权利，且并无特殊或优先权利，也不存在利用知悉公司相关信息的优势，参与对象需要先付出本金并在锁定期、减持周期内承担流动性风险。公司不以任何方式向参与对象提供垫资、担保、借贷等财务资助，亦不存在第三方为员工参加本计划提供奖励、资助、补贴、兜底等安排，本次员工持股计划对于参与对象而言，与其他投资者一样承受着不确定性。

同时，公司内部根据不同业务板块及各自战略目标，设置了更具针对性的薪酬考评体系，将员工个人奋斗目标与公司战略规划相衔接。若持有人期望在锁定期结束之后获得相应激励，则其应当在下一年度继续努力创造更好的业绩，而更好的个人业绩亦有利于促成公司整体战略目标的实现，由此形成良性循环。以此将公司利益、股东利益与员工利益紧密结合，实现了公司、股东和员工利益的一致性，有力推动公司战略目标落地，进而促进公司经营业绩持续稳健增长，提升公司价值。

此外，公司制定了《通源石油科技集团股份有限公司第一期员工持股计划管理办法》，规定员工持股计划存续期内，持有人发生辞职、违反国家法律法规、违反职业道德、失职或渎职、被公司处以行政纪律处分等情形的，管理委员会有权终止该等持有人参与员工持股计划的资格。上述规定对员工行为具有一定约束力，充分体现了收益与风险对等的原则，切实保障公司股东尤其是中小股东利益。

综上所述，本次员工持股计划受让价格低于回购均价及股票市价的情况符合《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。本次员工持股计划立足于当前公司业务发展的关键时期，可以促进公司与员工共同关注公司的长远发展，有效实现公司、股东和员工利益的一致性，从而为股东带来更高效、更持久的回报，切实保障了公司及股东特别是中小股东的利益。

三、你认为需说明的其他事项。

回复：

公司不存在需要说明的其他事项。

特此公告。

通源石油科技集团股份有限公司

董事会

二〇二二年十月十八日