

深圳金信诺高新技术股份有限公司

关于对深圳证券交易所关注函回复的公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

深圳金信诺高新技术股份有限公司（以下简称“公司”、“金信诺”）于 2020 年 6 月 16 日收到深圳证券交易所创业板公司管理部出具的《关于对深圳金信诺高新技术股份有限公司的关注函》（创业板关注函〔2020〕第 322 号），根据关注函的要求，公司及时组织相关人员就关注函所提及的问题进行了逐项核查和落实，现对相关问题进行回复并披露，具体内容公告如下：

2020 年 6 月 15 日晚间，你公司披露《关于调整 2018 年限制性股票激励计划 2020 年公司层面业绩指标的公告》，鉴于疫情对经营环境及公司正常生产经营产生影响，公司将 2018 年限制性股票激励计划中 2020 年考核期公司层面业绩指标由“2020 年公司净利润较 2017 年增长率不低于 30%或 2020 年公司营业收入较 2017 年增长率不低于 30%”变更为“2020 年公司净利润较 2019 年增长率不低于 15%或 2020 年公司营业收入较 2019 年增长率不低于 15%”，其中调整前业绩考核目标净利润以扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，调整后业绩考核目标为归属于上市公司股东的净利润。我部对此表示关注，请你公司说明以下事项：

（1）请结合复工复产进度详细说明疫情对你公司各工厂与生产基地的生产、材料供应及产品销售的具体影响，该影响是否将继续存在，并结合你公司 2020 年海外回款情况变化等详细说明疫情对海外销售及对公司整体业绩的具体影响，本次激励指标的调整是否具有合理性。

公司回复：

一、疫情对公司各工厂与生产基地的生产、材料供应及产品销售的具体影响，该影响是否将继续存在？

疫情期间对公司各工厂及生产基地的影响包括以下几个方面：

1、春节假期延长、员工复工慢，影响工厂正常产能，公司总部虽然及时复工，但下属子公司等生产基地均未及时复工，后续在相关主管部门的核查及验收

下，才陆续复工。公司国内各工厂与生产基地于3月初产能水平恢复至70%，3月下旬才恢复至正常产能水平，其中武汉子公司于4月份才正式开工。

2、物流停运，原材料运输缓慢，下游客户需求延缓，运费费用率上升；员工隔离后才能正常上岗，人员紧缺，隔离期仍需支付人员工资，复工后防控疫情等购置的防疫产品等，均对公司的成本产生一定的影响。

3、国内通信大客户订单影响较大，订单延迟影响了产品交付周期；进而影响公司实际业绩水平。

受人员、物流等供应链影响及客户需求延缓等综合影响，公司一季度销售收入和产能利用率同比下降明显。

公司2020年1-2月平均营业收入为9,484.39万元，同比下降43.29%，平均毛利率为12.61%，同比降低4.52%。其中2月份为最低值9,079.26万元；2020年3-5月恢复至平均营业收入为21,914.82万元，平均毛利率为20.29%。

目前公司国内各生产销售已经恢复，若国内疫情反扑，则将对公司经营产生不利的影响。

二、疫情对海外销售及对公司整体业绩的具体影响

2020年1-2月受国内外假期影响，3月疫情在海外爆发，4月份受疫情部分影响，海外营业收入和回款呈现明显下降（特别是印度、泰国几乎处于停工、半停工状态）。从海外详细数据逐月变化可以看出，1、2、4月份营业收入和回款处于较低值，其中1-2月份平均营业收入同比下滑16.03%，平均回款同比下滑28.65%；4月份营收同比下滑4.1%，环比下滑42.9%。相关数据如下：

单位：万元人民币

项目	2020年1月	2020年2月	2020年3月	2020年4月	2020年5月
营业收入	3,158.10	3,161.97	6,048.69	3,453.89	5,612.58
回款	1,758.64	4,774.51	4,939.34	3,622.10	5,980.13

海外疫情的爆发对于公司海外销售产生的影响除上述海外营收和回款放缓外，公司海外订单、海外工厂产能降低、市场开发难度增加、海内外人员流动受限以及汇率等因素均会造成公司实际销售收入、运营成本等偏离原定业务规划，从而对公司未来业绩产生一定影响。如果海外疫情不能及时得到有效控制，将对全球经济造成不利影响，进而影响公司2020年全年的业绩。

三、本次激励指标的调整是否具有合理性。

1、调整前公司层面业绩考核指标不再符合当前市场环境和公司实际情况

公司本次激励指标的调整系当前经营环境较 2018 年限制性股票计划制定时由于不可抗力发生重大不利变化，原激励计划中所设定的 2020 年业绩考核指标不能和当前市场环境和公司实际情况相匹配。

2020 年初，新冠肺炎疫情爆发，致使国内外多数行业均受到了不同程度的影响和冲击；受国内新冠病毒影响，通信行业表现整体下滑，中小企业受疫情影响大于行业龙头企业。根据同花顺的数据统计分析，通信及相关设备制造业 A 股上市公司 2020 年一季度合计总营收同比下降 15.39%，合计归母净利润下降 78.09%。同时二季度受海外疫情影响，通信行业出口需求不乐观，出口需求的冲击或将持续至三季度。国内业务占比较大的公司预计受全球疫情影响较小，业绩恢复或相对较快于出口型公司。

疫情期间，公司海内外业务均受到疫情的影响，调整前公司层面 2020 年公司业绩激励指标中将 2017 年归属于上市公司扣非后净利润或营业收入作为基数已经不再符合公司当前市场情况和公司实际情况。

2、公司本次激励计划考核指标调整符合现阶段行业情况及公司发展规划

本次公司选择了将 2019 年业绩（归属于上市公司股东净利润和营业收入）作为基数，原因在于未受疫情影响之前，公司经营管理层制定的业绩目标中在经历几年投入期后，2020 年业绩预计将大幅增长。但受疫情影响，1、2 月份下滑明显，受限与外部环境影响，且存在较大非人为可控的不确定性，虽然公司管理团队经过了艰苦的努力，经营情况在 3 月份有所扭转，从 2020 年第二季度开始，当季销售和毛利逐步回升，但是 2020 年一季度同比 2019 年一季度归属于上市公司净利润减少的约 4024 万损失及相应订单影响已经形成。在综合考虑了内外部环境因素的影响后，而制定了新的指标，指标可比性更强。虽然内外部环境变化较大，公司仍然设定了相应的挑战目标，并咨询中介机构等专业人士意见，结合业绩考核指标的制定背景、其实际达成情况及自身经营发展情况，测算分析公司业绩考核指标的调整方案及其合理合规性，经过慎重考虑确定了最终调整方案。

综上，在目前的行业发展阶段及市场状况下，结合公司未来规划，以 2019 年业绩作为考核指标的基数更能体现目前行业及公司的实际状况，指标可比性强，

从而激发员工的积极性及热情。本次激励指标的调整具有合理性。

(2) 你公司 2019 年度实现归属于上市公司股东的净利润 7,136.75 万元，较 2017 年扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润下降 36.16%。2018 年限制性股票激励计划授予对象仅为 2 人，分别为你公司总经理及核心管理人员，占该激励计划授予股票总量的比例分别为 80%及 20%。请你公司说明本次考核指标的调整是否存在刻意设置较低考核指标向相关人员输送利益的情形，是否有利于促进公司整体竞争力的提升，是否可能损害中小投资者利益。请律师及独立财务顾问发表意见。

公司回复：

一、2020 年是公司经营发展关键一年，在内外环境的压力下，公司若要实现良性发展及稳定增长，限制性股票能否起到真正的激励作用对于公司业绩的提升至关重要。在公司 2020 年一季度业绩损失已经形成的背景下，公司 2020 年业绩考核目标仍较 2019 年增长 15%且调整后 2020 营业收入目标值相比于调整前有一定的上升。

二、激励计划的目的在于通过对员工的长期绑定，推动公司长期发展目标的实现并创造良好的股东回报，上市后公司即推出了第一期股权激励计划，实施效果良好，并于第一期股权激励计划结束后，2018 年即刻推出了第二期股权激励计划。公司一直将股权激励作为重要和长期的激励工具，且后续有持续分批实施股权激励计划的安排。公司 2019 年回购了 100 万股股票用于后期实施股份奖励计划、员工持股计划或股权激励计划的股票来源。本次调整指标也为后续公司激励股权激励对象打下良好的基础。

三、两名激励对象均在公司关键岗位担任工作，也是公司从 2013 年开始的长期股权激励计划中的一部分。总经理余昕先生原就职中兴通讯股份有限公司，历任国际市场总监、商务技术部副部长、运营商部副部长、美洲一区总经理、中北美区总经理，于 2018 年加入公司以来，除对公司的生产发展、经营管理、研发设计起到领导性作用外，为公司海外市场新业务与新客户的开拓做出了极大的贡献，为后续业绩的增长打下了基础打开了局面，从公司长期稳定经营角度出发，有利于公司整体竞争力的提升。两名激励对象均与公司签订了劳动合同，且均不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形。

除了公司层面的业绩考核指标外，本计划还设置了严格的个人绩效考核。结合年度工作目标和岗位量化考核指标，对考核对象工作态度（满分 20 分）、工作能力（满分 20 分）、工作业绩（满分 60 分）三个维度采取逐级考核、百分制考评、等级评定是否合格的办法。由被考核对象的直接上级、直接下级及相关人员进行评分，分值比例分别按直接上级 60%，直接下级与相关人员各按 20%的权重进行计算。另设置考核创新及超额工作加分及重大失误和违纪减分。

因此，公司认为本激励计划的激励对象合法合规，其担任公司核心岗位，对促进公司持续健康发展、业绩和管理效率的提高起到重要作用，是公司从企业发展、行业竞争的实际需求考虑确定的激励对象。同时，对两名激励对象均设定了公司层面和个人层面的考核要求，体现了激励与约束对等的原则，不存在向相关人员输送利益的情形。

综上所述，本次激励计划调整后的公司层面考核指标的设置是合理有执行性的，有利于促进公司竞争力的提升，同时能够发挥长期激励效果，不存在刻意设置较低考核指标向相关人员输送利益的情形，也不存在损害中小投资者利益的情形。

特此公告。

深圳金信诺高新技术股份有限公司董事会

2020 年 6 月 23 日