

**上海信公轶禾企业管理咨询有限公司**  
**关于上海飞凯光电材料股份有限公司关注函相关事项之**  
**独立财务顾问核查意见**

尊敬的深圳证券交易所创业板公司管理部：

上海飞凯光电材料股份有限公司（以下简称“公司”）于近日收到深圳证券交易所创业板公司管理部《关于对上海飞凯光电材料股份有限公司的关注函》（创业板关注函【2020】第 462 号）（以下简称“关注函”），上海信公轶禾企业管理咨询有限公司（以下简称“本独立财务顾问”）作为对上海飞凯光电材料股份有限公司调整 2019 年限制性股票激励计划部分业绩考核目标出具核查意见之财务顾问，对关注函所涉及的问题说明如下：

**问题 2、公告显示，修订后第二个解除限售期业绩考核指标为“以 2018 年净利润为基数，公司 2020 年净利润增长率不低于 20%”或“以 2018 年营业收入为基数，公司 2020 年营业收入增长率不低于 15%”，第三个解除限售期业绩考核指标为“以 2018 年净利润为基数，公司 2021 年净利润增长率不低于 30%”或“以 2018 年营业收入为基数，公司 2021 年营业收入增长率不低于 20%”。你公司 2020 年度半年度实现归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润 7,829.95 万元，较 2018 年同期下降 47.19%。**

请你公司结合 2020 年度截至目前营业收入实现情况、在手订单情况、市场环境变化、中美贸易摩擦和新冠肺炎疫情对你公司的具体影响等说明本次考核指标调整的设置依据及合理性，本次股权激励计划能否发挥激励作用，是否存在刻意设置较低考核指标向特定激励对象输送利益的情形，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，并请律师及独立财务顾问发表意见。

**（1）旧考核指标不再适合公司发展现状，选择营业收入增长率作为考核指标具有合理性**

由于新冠疫情这类全球共同面临的突发公共卫生事件，以及中美贸易战加剧，公司目前发展形势与 2019 年限制性股票激励计划推出时已发生较大变化。以净利润为衡量标准的旧指标无法准确反映公司在新环境下真实的经营水平，如继续

沿用旧指标，激励作用将大打折扣，不利于公司的长期发展，将可能损害公司股东利益。

营业收入增长率作为公司层面的考核指标，能够真实反映公司的经营情况和市场情况，是预测企业经营业务拓展趋势、衡量公司经营效益及成长性的有效性指标。选取营业收入增长率作为考核指标，是能够衡量公司扩大市场规模，提升公司在光纤光缆行业与集成电路行业、屏幕显示行业的地位的标准之一。在 2020 年复杂的经济形势考验下，营业收入增长率能更准确的体现公司的真实经营水平。

### **(2) 营业收入增长率具体指标设置的合理性**

公司 2020 年上半年公司营业收入较 2018 年上半年增长 11.67%。2020 年下半年，公司业绩情况预计将会好转，但由于国际疫情反复与中美贸易摩擦带来的综合影响，营业收入是否能够进一步增长仍是未知数。修订后第二个解除限售期业绩考核指标增加了“以 2018 年营业收入为基数，公司 2020 年营业收入增长率不低于 15%”，该目标高于公司目前实际经营水平，仍具有一定的挑战性。修订后第三个解除限售期业绩考核指标增加了“以 2018 年营业收入为基数，公司 2021 年营业收入增长率不低于 20%”，该数值的设定考虑了过去市场表现并合理预测 2021 年市场环境带来的影响，兼具可达成性与挑战性，是对公司未来业绩增长的合理预期，有利于提升公司的长期竞争力。

**(3) 股权激励的授予对象明确集中于核心人才，董事、高级管理人员人数占比、获授数量占比较小，不存在刻意设置较低考核指标向特定激励对象输送利益的情形，不存在损害中小投资者利益的情形**

本次激励计划的激励对象均为公司的核心骨干人才，包括公司公告本激励计划时在任的公司董事、高级管理人员、中层管理人员以及核心技术(业务)人员，是公司长远高质量发展的根本与核心资源，调整股权激励业绩考核指标后，将能够充分鼓舞员工士气，调动员工积极性，避免负面情绪，在不利条件下仍然有效将股东利益、公司利益与员工的个人利益相结合，有利于公司的长远发展，不存在刻意设置较低考核指标向特定激励对象输送利益的情形。

另外，本次股权激励计划授予的限制性股票数量为 555.33 万股，约占激励计划草案公告时公司股本总额 51,208.87 万股的 1.08%，占比较小。其中，董事、高级管理人员参与人数仅占激励对象总数的 4.65%，获授股数仅占授予权益总数

的 9.70%。因此本次激励计划所授予的股票总数较小，董事、高级管理人员人数占比、获授数量占比较小，对激励对象以外的其他股东稀释较小。对于全体股东特别是中小股东而言，基本上为同比例稀释，稀释程度有限，并不存在损害中小投资者利益的情形。

**(4) 公司对股权激励的考核指标，分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核两个层次，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，激励性与约束性并重**

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的绩效进行综合考评，若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“合格”，则激励对象可按照本激励计划的规定解除当期限售额度；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“不合格”，则公司将按照本激励计划的规定取消该激励对象当期解除限售额度，由公司回购注销。

因此，公司在股权激励计划实施过程中，在公司层面和个人层面的双层考核进行了要求，体现了激励与约束对等的原则，不存在向特定激励对象输送利益的情形。

综上所述，本独立财务顾问核查后认为：公司本次激励计划调整的内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《创业板上市公司业务办理指南第 5 号——股权激励》等相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定。调整后的部分业绩考核目标具有可行性与合理性，有利于公司长期、稳定、持续、健康发展，有利于公司现有核心团队的稳定，不存在刻意设置较低考核指标向特定激励对象输送利益的情形，不存在损害上市公司及中小投资者利益的情形。

（本页无正文，仅为《上海信公轶禾企业管理咨询有限公司关于上海飞凯光电材料股份有限公司关注函相关事项之独立财务顾问核查意见》之签章页）

独立财务顾问：上海信公轶禾企业管理咨询有限公司

2020年10月15日