

深圳市英唐智能控制股份有限公司

关于深圳证券交易所关注函[471号]的回复

深圳证券交易所创业板公司管理部：

根据贵所于2020年10月16日下发的《关于对深圳市英唐智能控制股份有限公司的关注函》（创业板关注函【2020】第471号）（以下简称“关注函”），深圳市英唐智能控制股份有限公司（以下简称“公司”或“英唐智控”）对关注函中涉及的问题说明如下：

问题一 关于股权激励和奖励基金计划

一、公告显示，本次股权激励计划以2016-2019年四年平均营业收入与2019年营业收入孰高值作为考核基数，对2021-2023年各年度营业收入增长率进行考核。奖励基金以考核当年计提奖励基金前的净利润超出2017-2019年三年净利润平均值为基数，根据净利润增长情况按比例计提。前述营业收入和净利润均剔除截至公告日公司已剥离或正在进行剥离的，不再纳入合并报表范围内的30家经营主体对应年度曾产生的营业收入和净利润。

（一）请补充说明按前述口径计算各年度营业收入和净利润指标时剔除的经营主体名称、相关主体剥离时间、剔除的金额，是否考虑了内部交易抵消的影响。若否，请说明相关指标计算的合理性。

【回复】

公司出于优化调整整体架构的考虑，为提升管理效率，实现分销业务板块的集聚和专业化，近年来通过资产剥离，对相关业务板块进行“瘦身减负”，摆脱非核心业务对公司业绩的拖累，调动公司资源聚焦主要的优势业务板块。

此外，公司正筹划业务转型升级，未来有望形成以半导体产业设计、生产、分销为主营业务的企业集团。

综上，一方面，因公司产业结构调整，已剥离或正在进行剥离的相关经营主体后续不再纳入公司合并报表范围，预计未来将不会对公司业绩产生影响；另一方面，公司正在积极谋求业务转型，未来业务重心也将随之转移。因此，为提高考核前后期间公司业绩的可比性和可操作性，公司在选取前期业绩作为考核基准时，需要剔除已剥离或正在进行剥离的相关经营主体的业绩影响。

结合上述安排，本次股权激励计划及奖励基金计划在确定考核基准值时，剔除

相关经营主体的业绩影响（含子公司及其合并报表范围内的经营主体），并剔除对应会计期间因部分特殊事项产生的相关成本费用的影响。关于考核基准值的调整计算口径，已考虑了相关经营主体内部交易抵销的影响。涉及调整的经营主体及其它特殊调整事项具体情况如下表所示：

剔除经营主体	剔除情况	营业收入剔除金额 (万元)				净利润剔除金额 (万元)			内部交易抵销金额 (万元)		
		2019年	2018年	2017年	2016年	2019年	2018年	2017年	2019年	2018年	2017年
深圳市英唐电气技术有限公司	2016年2月处置	-	-	-	70.41	-	-	-	-	-	-
深圳市英唐数码电器有限公司	2016年2月处置										
深圳市宏元顺实业有限公司	2016年2月处置	-	-	-	553.10	-	-	-	-	-	-
英唐(香港)有限公司	2016年2月处置										
深圳市英唐众创技术有限公司	2019年1月处置	9.43	25.35	0.53	-	-44.68	-461.78	-64.28	-	0.56	-
深圳市优软商城科技有限公司	2019年1月处置	6.94	47.56	-	-	-71.46	-421.01	-245.47	4.64	12.39	-
深圳市英唐智能交通有限公司	2019年1月处置	-	-	-	42.97	-0.01	-0.43	-32.51	-	-	-
深圳市英唐新材料科技有限公司	2019年2月处置	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
深圳市英唐在线电子商务有限公司	2019年3月注销	-	-	-	-	-99.38	-0.21	-0.07	-	-	-
优软商城(香港)有限公司	2019年4月处置	-	46.28	-	-	-0.30	-10.32	-1.31	-	-	-

深圳中芯能供应链管理有限公司	2019年7月处置	2408.18	1840.73	-	-	-69.64	20.87	-	-	3.81	-
上海钛链电气设备有限公司	2019年10月注销	14.46	85.51	453.66	-	16.56	-118.85	13.22	-	6.44	94.20
深圳市彩昊龙科技有限公司	2019年12月处置	9065.48	3934.54	-	-	810.72	552.97	-2.44	3.77	556.30	-
深圳市鑫三奇科技有限公司	2019年12月处置	6861.26	3767.77	-	-	628.78	321.07	-	12.32	0.66	-
惠州市英唐智能控制有限公司	2019年12月注销	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
深圳市怡海能达有限公司	2020年2月处置	54770.17	54975.52	24217.06	-	2761.75	6111.85	1418.53	675.61	116.56	30.31
怡海能达(香港)有限公司	2020年2月处置										
深圳市英唐之芯半导体有限公司	2020年2月处置										
深圳市英唐金控科技有限公司	2020年2月处置	166.54	804.46	14.61	-	-465.99	251.57	-111.64	9.43	-	307.69
深圳市英唐保理有限公司	2020年2月处置										
深圳市英唐融资租赁有限公司	2020年2月处置										
腾冲英唐新能源科技有限公司	2020年2月处置	1156.19	210.24	-	-	-582.67	-94.51	-	3.11	-	-
深圳市英唐创泰科	2020年4月处置	13499.03	11470.39	14516.57	-	35.98	-551.67	392.30	47.89	-	374.34

技有限公司											
青岛英伟创物联科技有限公司	2019年4月处置										
英唐创泰香港科技有限公司	2020年4月处置										
联合创泰科技有限公司	2020年9月处置										
联合创富科技有限公司	2019年2月处置	584348.12	576101.63	184306.97	-	11984.96	12229.44	3640.60	-	-	-
英唐科技（香港）有限公司	2019年3月处置										
深圳市华商维泰显示科技有限公司	计划处置										
深圳市维泰软件开发技术有限公司	2019年12月注销	27897.89	16349.73	10022.42	1044.42	1667.58	2953.00	909.73	-	0.45	4.58
深圳市英唐光显技术有限公司	计划处置	368.60	239.00	-	-	-1452.90	-591.04	-443.90	15.40	4.72	41.36
青岛英唐供应链管理有限公司	计划处置	1173.57	208.46	-	-	532.90	-12.83	-0.08	-	-	-
深圳市英唐致盈供应链管理有限公司	计划处置	704.17	1120.82	-	-	-208.65	-84.82	-6.44	-	-	-
惠州市英唐光电科技有限公司	计划处置	551.04	-	-	-	-1284.14	-139.76	-	460.03	23.34	-
营业收入剔除金额（合计）		703001.08	671228.00	233531.81	1710.90		-		1232.21	725.23	852.50

以下为其它特殊调整事项，剔除相关成本费用的影响			
2017年-2019年期间，因公司实施事业部制，已计提相应业务分成；后续公司将对完成业绩对赌的事业部进行买断收益权处理，不再计提业务分成	-777.39	-2447.46	-1312.77
特殊且重大专项管理费用（保荐费，深圳湾租赁装修费等）	-1303.10	-	-
专项研发费用	-1072.48	-1079.63	-
收购子公司财务融资成本，后续公司开拓新业务将以自有资金为主	-4408.83	-	-
上市公司主体递延所得税资产转回，后续经营亏损情形下不再计提递延所得税	-1301.34	-	-
净利润剔除金额（合计）	5296.26	16426.43	4153.48

注1：上述财务数据为经四舍五入后的结果；

注2：“-”表示当年未产生营业收入或净利润，或未发生内部交易抵销事项；

注3：部分经营主体属于上市公司下属子公司层面同一合并范围内，采取合并计算方式；

注4：“计划处置”表示上市公司将在2020年内完成相关经营主体的剥离事宜；若公司未能在2020年内完成相关经营主体的剥离事宜，则其后续年度实现经营数据将不纳入激励考核指标统计范围；

注5：为合理确定考核基准值，剔除考核基准值对应会计期间发生的，如专项研发费用等相关成本费用的影响；后续股权激励计划考核期内不再剔除任何成本费用的影响。

2016-2019年营业收入调整情况如下表所示：

财务指标	营业收入（元）			
会计年度	2019年	2018年	2017年	2016年
年度审计报告数	11,950,287,044.34	12,114,106,674.72	7,399,875,316.65	4,222,057,089.21
剔除金额	7,030,010,753.57	6,712,280,011.43	2,335,318,088.35	17,109,028.90
经调整后金额	4,920,276,290.77	5,401,826,663.29	5,064,557,228.30	4,204,948,060.31
经调整后营业收入四年均值	4,897,902,060.67			

2017-2019年经调整后的归属于上市公司股东的净利润实现情况如下表所示：

财务指标	净利润（元）		
会计年度	2019年	2018年	2017年
年度审计报告数	69,736,721.58	198,562,515.77	177,058,704.64
剔除金额	52,962,576.61	164,264,348.63	41,534,813.92
经调整后金额	16,774,144.97	34,298,167.14	135,523,890.72
少数股东损益	509,354.25	-12,525,378.40	5,775,655.28
归属于上市公司股东的净利润	16,264,790.72	46,823,545.54	129,748,235.44
经调整后归属于上市公司股东的净利润三年均值	64,278,857.23		

（二）结合2016-2019年按上述口径计算的营业收入和净利润金额及增长情况，补充说明股权激励计划考核指标以及奖励基金的计提基准和比例设置的依据及合理性，能否有效发挥激励作用，是否存在通过设置较低的考核指标向特定对象输送利益的情形。

由于公司产业结构调整，近年来通过资产剥离，持续对原有产品线及业务进行深度整合，造成公司经营业绩明显波动。此外，公司正在向半导体芯片设计研发领域延伸，未来着力于打造以半导体产业设计、生产，销售为主的产业链，提升公司产品和服务的技术附加值对业绩的贡献。相较于以电子元器件分销为主的业务模式，预计公司未来营业收入规模虽有所下降，但利润率会得到显著改善。

因此，公司本次股权激励计划和奖励基金计划的考核体系是结合公司发展战略，基于合理预期而确定的。为提高考核的可比性和可操作性，本次股权激励计

划和奖励基金计划对以前期业绩为基础确定的考核基准值进行合理调整。

1. 股权激励计划

股权激励计划以营业收入作为考核指标，以经调整后的2016-2019年四年营业收入均值（489,790.21万元）与经调整后的2019年营业收入值（492,027.63万元）作为参考，选取两者之间孰高值作为考核基数，对2021-2023年各年度营业收入增长率进行考核。

根据《上市公司股权激励管理办法》第十一条规定：“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。”

结合上述公司已处置或计划处置的经营资产来看，部分标的资产所涉及的营业收入占公司营业收入的比重较大，如联合创泰、怡海能达、彩昊龙、鑫三奇、华商维泰等，该部分标的资产处置完成之后，在一定时期内公司面临主营业务经营规模下降的风险；此外，公司主营业务一定时期内仍以电子元器件分销为主，并逐步向上游半导体产业设计、研发和生产方向拓展，如果公司在未来不能迅速完成业务转型，可能存在经营不及预期的风险。

随着新冠肺炎疫情在全球的蔓延，对2020年全球IC产业链，国内电子产品制造客户均带来不同程度的影响，尽管国内疫情受到控制，但国外疫情还在持续，抗疫不确定因素仍存。公司作为电子元器件产业链中间环节中的一员，若下游行业需求因疫情反弹受到较大程度的抑制，将对公司销售造成一定影响。

综上，公司认为，为保持市场竞争力，处于变革期更需要有效激励公司核心人员。为此，公司结合当前所面临的内外部发展状况，基于稳健经营的原则，为本次股权激励计划设定了2021-2023年三年的公司层面业绩考核安排，以期在业务转型过渡期内实现稳中求进。为降低经营的不确定性风险，提高考核的灵活性，本次股权激励计划考核期内，设置了触发值和目标值两类考核体系。考核安排如下表所示：

考核年度	触发增长率	触发值（万元）	目标增长率	目标值（万元）
2021年	8%	531,389.84	10%	541,230.39
2022年	13%	555,991.22	15%	565,831.77
2023年	18%	580,592.60	20%	590,433.15

公司2016年经调整后的营业收入为4,204,948,060.31元，2019年经调整后的营业收入4,920,276,290.77元，公司近三年营业收入复合增长率约为5.38%。本次股权激励计划以触发值计算，2019年-2023年四年复合增长率约为4.22%；以目标值计算，2019年-2023年四年复合增长率约为4.66%。股权激励计划考核期内复合增长率略低于2016-2019年三年复合增长率。当前，公司正处于业务转型期，除因短期内集中处置资产面临营业收入规模下降的风险之外，公司正逐步切入半导体上游设计、制造领域，与现有半导体分销相比，由于业务模式不同，导致营业收入增速会有所降低，但公司将着眼于利润率的改善。

由上表可知，2021-2023年各考核年度营业收入考核触发值和目标值均高于2016-2019年任一会计年度经调整后的营业收入，且只有公司业绩达到目标值的情况下，激励对象获授的对应考核当年的限制性股票方可按100%的比例进行归属。

此外，激励对象获授的限制性股票未来归属情况，还需结合个人层面绩效考核而确定。激励对象的个人层面考核按照公司现行薪酬与绩效考核的相关规定组织实施，依照激励对象的考核结果确定其实际可归属的股份数量。激励对象的考核结果划分为3个等级，届时，根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际可归属的股份数量：

考核结果 (S)	$S \geq 85$	$85 > S \geq 70$	$70 > S$
评价标准	优秀	良好	合格
个人层面归属比例	100%	80%	0%

综上，本次股权激励计划相关考核安排是在充分考虑当前经营环境的基础上合理确定的，符合《上市公司股权激励管理办法》第十一条的规定。本激励计划相关考核安排遵循兼顾挑战性和可行性的原则，在激发管理团队积极性的同时保障预期激励效果，体现激励与约束对等的原则，能够保证良好的激励效果，不存在通过设置较低的考核指标向特定对象输送利益的情形。

2.奖励基金计划

奖励基金计划系业绩“增量”分享计划，为此，设定奖励基金提取基准，而“门槛值”的设置，系公司结合上述提高考核可比性及可操作性的考量，能够确保公司的可持续发展能力，亦是对股东权益的有效维护。奖励基金计划遵循“超额激

励”的原则，实行“阶梯累进”制，即，将业绩超额部分划分为五档“阈值”，“上浮”程度越高，对应的提取比例越高。公司设定的奖励基金提取规则能够充分调动激励对象的积极性和创造性，促使激励对象持续为股东创造价值。

奖励基金计划以归属于上市公司股东的净利润作为考核指标，以超额净利润（即考核当年计提奖励基金前的归属于上市公司股东的净利润超出2017年-2019年三年归属于上市公司股东的净利润平均值6427.8857万元的部分）为基数，按下表所列示的“超额提取比例”，计提当年度奖励基金。

净利润定比 增长率区间	不超过20% (含)的部分	20% (不含) -100% (含) 的部分	100% (不含) -200% (含) 的部分	200% (不含) -400% (含) 的部分	超过400% (不含)的部 分
超额提取比例	15%	25%	30%	35%	40%

结合上述奖励基金提取规则，以考核年度归属于上市公司股东的净利润实现值较基准值的增长率“阈值”划分，试算对应的奖励基金可提取规模：

较基准值 增长率	对应业绩实现规模 (万元)	对应奖励基金 可提取规模 (万元)	奖励基金可提取规模占当 期业绩实现规模的比例
20%	7713.46284	192.836571	2.50%
100%	12855.7714	1478.413711	11.50%
200%	19283.6571	3406.779421	17.67%
400%	32139.4285	7906.299411	24.60%

奖励基金计划提取规则的设定综合考虑了业绩实现可能性和对公司员工的激励效果。由上表可知，考核年度实现归属于上市公司股东的净利润较基准值增长率为20%，对应的奖励基金可提取规模占当期业绩实现规模的比例仅为2.50%，相关成本费用对公司业绩的影响程度可控；考核年度实现归属于上市公司股东的净利润较基准值增长率为400%，对应的奖励基金可提取规模占当期业绩实现规模的比例达到24.60%，奖励基金可提取规模占比虽有所提高，但与公司自身业绩增长呈高度正相关，以考虑可提取奖励基金情况之后的业绩规模来看，较基准值的增长率仍然高达377%，公司业绩已然得到大幅度的提升，真正实现上市公司与激励对象共享发展成果。为真实反映公司生产经营活动情况，奖励基金计划剔除实施周期内因实施股权激励计划或员工持股计划产生的激励成本的影响。

此外，《深圳市英唐智能控制股份有限公司奖励基金管理办法》第三章“奖励基金提取”中阐明公司根据实际情况，以考核当年可计提奖励基金规模为限计提奖励基金，具体计提金额以会计师事务所审计结果为准。即，奖励基金实际计提情况，除与考核当年业绩实现情况挂钩之外，应结合公司届时的生产经营情况确定，具体提取及应用方案需经董事会审议批准。

综上，奖励基金计划能够有效发挥激励作用，不存在通过设置较低的考核指标向特定对象输送利益的情形。

（三）请补充说明若考核期内新增或减少合并范围内的经营主体，是否需要对相应的考核指标进行调整、调整的具体方式及合规性。若对增加和减少经营主体采取不同处理方式的，请说明原因及合理性。

公司对股权激励计划和奖励基金计划考核基准值的调整是基于合理实现考核对标的需要。后续股权激励计划和奖励基金计划实施周期内，有关考核目标系公司结合业务方向、业务发展能力的预期而确定的。考核期内，若出现新增或减少合并范围内的经营主体的情形，公司将不再对相应的考核指标进行调整，仍遵循《2020年限制性股票激励计划实施考核管理办法》和《奖励基金管理办法》的有关规定执行，具体执行情况以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

二、公告显示，对于董事、高级管理人员获得的限制性股票公允价值为授予日收盘价减去董事、高级管理人员转让限制单位成本。董事、高级管理人员转让限制成本根据Black-Scholes基础模型测算得出。请结合股份支付相关的会计准则和规定说明确定董事、高级管理人员获得的限制性股票公允价值时扣除相关限制单位成本的依据及合规性，Black-Scholes基础模型相关参数选择的依据及合理性；同时请补充说明奖励基金的会计处理方式以及对公司业绩的影响。

【回复】

1.股权激励计划会计处理

《公司法》第一百四十一条规定：“公司董监事高应当向公司申报所持有的本公司的股份及其变动情况，在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的百分之二十五；上述人员离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。”

根据《企业会计准则第11号——股份支付》的相关规定，限制性股票的单位成本=限制性股票的公允价值-授予价格。对于成为激励对象的董事、高管而言，其在任职期间每年可转让股份的上限为年初所持有股份的25%，需要承担限制性股票解除限售之后因转让额度限制带来的风险，对应一定的限制成本。即，董事、高管要确保未来能够按照不低于授予日市价出售限制性股票所需支付的成本。因此限制性股票公允价值=授予日收盘价-董事、高管转让限制成本。

综上，本激励计划预测算相关股份支付费用摊销对公司业绩的影响时，在不违反上述规定的前提下，基于董事、高管获授的限制性股票在解除限售之后因个人身份因素存在限售情形的特点，参考A股市场的部分实践情况，选取Black-Scholes模型（B-S模型）作为定价模型，确定董事、高管在授予日获授的限制性股票的公允价值。

其中，转让限制成本相当于，借助Black-Scholes定价模型测算董事、高管在授予日买入行权价格为授予日市价、可行权数量与获授的限制性股票数量相同、等待期与根据转让限制计算的加权平均限售期相同的看跌期权价值。

根据《企业会计准则第11号——股份支付》应用指南规定：对于授予的存在活跃市场的期权等权益工具，应当按照活跃市场中的报价确定其公允价值。对于授予的不存在活跃市场的期权等权益工具，应当采用期权定价模型等确定其公允价值，选用的期权定价模型至少应当考虑以下因素：

- （1）期权的行权价格；
- （2）期权的有效期；
- （3）标的股份的现行价格；
- （4）股价预计波动率；
- （5）股份的预计股利；
- （6）期权有效期内的无风险利率。

综上，本次激励计划具体参数选取如下：

①标的股价：7.98元/股（2020年10月15日公司股票收盘价为7.98元/股，假设为授予日收盘价）；

②有效期：4年（董事、高管获授的限制性股票解除限售之后一般需分期出售，解除限售当年（第1年）可转让获授额度的比例为25%；第2年可转让获授额

度的比例为 $(1-25\%) \times 25\% = 18.75\%$ ；第3年可转让获授额度的比例为 $(1-25\%-18.75\%) \times 25\% = 14.0625\%$ ，以此类推.....，计算加权平均限售期为 $1 \times 25\% + 2 \times 18.75\% + 3 \times 14.0625\% + \dots \approx 4$ 年）；

③历史波动率：44.61%（采用本激励计划公告前公司股价最近4年的年化波动率）；

④无风险利率：2.75%（采用中国人民银行制定的金融机构同期存款基准利率，待偿期为4年）；

⑤股息率：0.8710%（以同花顺iFinD系统公布的证监会行业类划分，公司属于制造业-电子，取该细分行业最近4年的年化股息率）。

此外，《深圳市英唐智能控制股份有限公司2020年限制性股票激励计划（草案）》第十章“限制性股票的会计处理”中阐明关于公司实施本次股权激励计划所产生的股份支付费用的预测算并不代表最终结果，股份支付费用对公司经营结果的影响最终以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

以下为自A股市场选取Black-Scholes模型（B-S模型）作为定价模型对董事、高管获授的限制性股票公允价值进行计量的实践案例：

证券代码	公司简称	公告时间	激励工具	股份支付 计量模型
300244.SZ	迪安诊断	2020/8/12	限制性股票	采用B-S模型 (对于董事、高管获授的限制性股票)
300682.SZ	朗新科技	2020/7/9	限制性股票	采用B-S模型 (对于董事、高管获授的限制性股票)
300094.SZ	国联水产	2020/3/5	限制性股票	采用B-S模型 (对于董事、高管获授的限制性股票)
300588.SZ	熙菱信息	2020/2/17	限制性股票	采用B-S模型 (对于董事、高管获授的限制性股票)
300724.SZ	捷佳伟创	2019/11/29	限制性股票	采用B-S模型 (对于董事、高管获授的限制性股票)
300067.SZ	安诺其	2019/11/16	限制性股票	采用B-S模型 (对于董事、高管获授的限制性股票)

2.奖励基金计划会计处理

根据《奖励基金管理办法》，奖励基金计划系以增量为主的超业绩奖励，以当年度实现业绩较事先约定的基准值的增加额为基数，根据定比增长率情况，按相应提取比例计提奖励基金。提取的奖励基金属于职工薪酬，根据权责发生制原

则计入当期成本费用，对应进行分配使用。具体会计处理如下：

(1) 计提奖励基金：

借：管理费用/销售费用/生产成本（制造费用）/研发支出

贷：应付职工薪酬

(2) 奖励基金发放：

借：应付职工薪酬

贷：银行存款

三、公告显示，若因公司重大战略投资项目影响公司经营业绩出现大幅下降，公司董事会授权公司董事会薪酬与考核委员会根据实际情况，可剔除该等重大影响后核定奖励基金。请你公司补充说明重大战略投资项目认定主体、认定标准以及剔除相关影响的方式及可行性。

【回复】

重大战略投资项目是指与公司现有业务存在战略联系，且投资周期较长，投资力度较大的业务，一般以项目累计投资额占最近一期经审计净资产的30%作为认定标准。关于重大战略投资项目的认定由公司董事会战略委员会负责。

重大战略投资项目旨在以共同投资和权益连结为纽带，激发公司核心人员的创新、创业精神，不断尝试和探索新兴业务发展方向，降低和管控公司业务投资风险，强化公司团队的执行力和战斗力，提升公司核心竞争力，为股东创造更好的投资回报。

公司董事会战略委员会负责对公司重大战略投资决策进行研究并提出建议，形成相关议案提交公司董事会审议。重大战略投资项目需经董事会审议批准方可实施。在奖励基金计划实施周期内，若出现需要剔除重大战略投资项目影响的情形，公司董事会授权薪酬与考核委员会遵照奖励基金计划的提取规则，结合重大战略投资项目的运营情况，酌情考量奖励基金计划的调整期间，剔除对应考核年度内该重大战略投资项目实现的归属于上市公司股东的净利润对上市公司合并报表的影响。

一方面，重大战略投资项目经营风险较大，经营效益预期不确定性较大，可能会拖累公司整体业绩水平，从而影响奖励基金计划的激励效果。另一方面，随

着公司向上游半导体芯片领域的延伸,未来将积极打造为客户提供半导体芯片产业链上的一站式服务,而要建立完整的产业链条,前瞻性的投资活动是十分重要的。

为激发管理团队勇于开拓创新的精神,公司需要在一定程度上保障激励对象的利益。因此,公司董事会赋予薪酬与考核委员会结合重大战略投资项目的运营效益及效率,酌情考虑是否剔除其在相关运营期间内对实施奖励基金计划的影响。

四、请结合你公司经营情况、各类人员的薪酬水平和薪酬结构,以及同行业、同地区上市公司相关人员的薪酬水平等说明公司同时实施股权激励和奖励基金计划的必要性、合理性。

【回复】

为优化公司资产结构,改善财务状况,提升抗风险能力和持续经营能力,抓住国内半导体产业发展机遇当前,公司确立了向半导体芯片设计研发领域延伸的战略发展方向。

当前,公司主营业务仍以电子元器件分销为主,牢牢把握渠道优势资源是公司向半导体芯片设计研发领域延伸的重要保障;公司在电子分销领域深耕近三十年,广泛的客户资源是公司核心竞争力的重要体现。公司正筹划业务转型升级,未来有望形成以半导体产业设计、生产、分销为主营业务的企业集团。在此基础上,公司决定实施绑定核心团队、实现公司战略发展的股权激励计划和奖励基金计划。

公司此次同时实施股权激励和奖励基金计划的必要性阐述如下:

1. 往期激励计划效果未达预期

自上市以来,公司持续通过实施股权激励计划及员工持股计划吸引、激励及留住核心人才。公司于2011年底公告首期股权激励计划,由于业绩考核未达预期,于2014年底提前终止激励计划,激励对象获授的全部限制性股票由公司回购注销;公司分别于2016年、2017年公告第一期、第二期员工持股计划,自二级市场购股,潜在风险较大,员工实际承担了亏损和资金成本。本次股权激励计划的推出是对公司构建中长期激励制度的有力践行,亦希望能够起到积极的示范效应,

重塑员工信心，凝聚企业共识。

2.推行股权激励和奖励基金计划是保障公司经营业绩持续增长的必要措施

随着公司所处行业市场竞争的加剧，公司对高级管理人才、技术人才、研发人才和专业服务人员的需求也日益迫切。为了更好的持续培养和吸引各类专业人才，提高员工的凝聚力和公司竞争力，推动公司持续发展，本次限制性股票激励计划及奖励基金计划选取对象为公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干，主要承担着公司管理、技术、市场业务等重要工作，长期的股权激励及适当的奖励基金计划有利于提升公司核心竞争力，建立同心共享的共有型组织，是保障公司经营业绩持续增长的必要措施。

3.薪酬竞争压力加大，长期股权激励结合奖励基金计划对当前薪酬体系形成恰当补充，有利于更好地保留和招募人才

公司所处行业具有较强的技术性和专业性，公司从组建到发展至今，团队优势发挥了无可替代的作用，在发展的过程中，公司培育了一批与公司共同努力、进步、发展的奋斗者。

同时，公司目前正处于向半导体设计研发领域战略转型升级的关键时期，必须在保留当前关键市场、研发、管理人才的同时，不断招募优秀人才，持续打造一支专业、高效、精干的团队，为实现未来几年经营业绩和股东回报的稳步提升奠定基础、提供保障。

公司所在行业竞争也在逐步加剧，人才竞争激烈，人力成本增加，虽然公司有较为齐全现金薪酬体系，但现金薪酬水平在吸引、保留人才方面的作用有限，仍需股权激励计划等措施对员工现有薪酬的有效补充，才能够将员工利益与股东利益深度捆绑。

而公司目前实施的限制性股权激励计划对象主要围绕公司现有核心人员开展，该部分人员群体是公司稳定发展的中坚力量。但随着公司逐步向半导体上游领域延伸，公司亟需储备相应的人才，而股权激励受制于时效性及股权的稀缺性，不能及时且完全匹配公司的人才盘点及引进工作，公司推出的奖励基金计划是对股权激励计划的有效补充，相较于股权激励计划而言，面向激励对象范围更广，将涵盖未来公司向半导体领域全面发展而引进的战略型人才，将有利于公司引进并留住能帮助公司实现快速转型升级发展的高新技术人才；且奖励基金计划的计

提基准和比例设置以公司归属于上市公司股东的净利润为考核指标，以超额净利润为基数，有利于公司实现进一步优化管理，稳定和提升业绩。

公司此次同时实施股权激励和奖励基金计划的合理性阐述如下：

- 1.考核指标设置的合理性（具体请参考1-（2）项回复内容）
- 2.结合公司现有薪酬水平及结构实施股权激励及奖励基金计划的合理性

公司选取人均年薪酬支出作为衡量指标，人均年薪酬支出=当年度现金流量表“支付给职工以及为职工支付的现金”发生额/当年度截至资产负债表日的员工总数。从提高信息的可获取性和可比性的角度出发，公司选取2018年度作为可比期间，原因如下：

（1）公司以一个完整的会计年度期间作为可比期间，且以年度报告公开信息进行比较分析，2020年尚未过渡完毕，相关信息尚无法获知。因此，不以2020年度作为可比期间。

（2）公司2019年资产剥离活动较为频繁，相应地，在人员规模及薪酬支出方面，连续性和可比性不强。因此，不以2019年度作为可比期间。

（3）公司人员薪酬结构和薪酬制度保持稳定，连贯性较强，因此，选取2018年度作为可比期间。

2018年，公司现金流量表“支付给职工以及为职工支付的现金”发生额为19135.5056万元，当年末公司员工总数为1205人，人均年薪酬支出约为15.88万元。

现阶段，公司仍以电子元器件分销为主，A股市场上与公司业务相近的上市公司主要包括深圳华强（000062.SZ）、力源信息（300184.SZ）、润欣科技

（300493.SZ）3家。通过搜集3家对标企业的可比信息，经初步分析，2018年度人均薪酬支出水平如下表所示：

单位：万元

可比公司	人均年薪
深圳华强	26.01
力源信息	12.16
润欣科技	29.14
平均值	22.44

结合上表可知，2018年度，公司较对标企业人均薪酬支出水平均值仍有一定

差距，公司在行业内的人才竞争优势并不十分明显。

未来，公司拟向半导体领域全面进军，未来着力于打造以半导体产业设计、生产，销售为主的产业链。随着经营战略的调整，为更好地参与业务转型所面临的市场竞争，在员工薪酬方面，公司参照对标行业来衡量自身的竞争力。以同花顺iFinD系统公布的国民经济行业类划分，公司业务转型的对标行业属于“计算机、通信和其他电子设备制造业-电子器件制造-集成电路制造”，该划分类别下共有28家上市公司。

通过搜集上述28家上市公司的可比信息，经初步分析，“集成电路制造”行业2018年度人均薪酬支出水平如下表所示：

单位：万元

分位值	人均年薪
25分位值	16.66
50分位值	26.71
75分位值	32.38
平均值	27.35

结合上表可知，参照集成电路领域的人均薪酬水平，公司现有人均薪酬水平较行业人均薪酬水平平均值仍有较大差距，且低于行业人均薪酬水平25分位值，人力成本竞争力不足。而在集成电路领域，人才市场化竞争程度较高，且较为注重激励文化。为此，公司实施包括股权激励和奖励基金计划在内的激励手段，着力提升员工薪酬水平竞争力，通过构建中、长期的薪酬激励体制，为实现业务的转型升级储备更多的人才资源。

综上，公司本次同时推出股权激励和奖励基金计划系基于经营情况及人才需求的考量，能够较好地服务于公司的战略目标，有利于公司现有核心团队的稳定及公司战略转型升级的持续发展，具备必要性、合理性。

问题二 关于收购思凯易事业部

一、根据《业务合作协议》，公司子公司深圳市华商龙商务互联科技有限公司和华商龙科技有限公司向深圳市思凯易科技有限公司（以下简称“深圳思凯

易”）、思凯易科技(香港)有限公司（以下简称“香港思凯易”）收购思凯易事业部40%税前利润分配权的对价为7,957.52万元。经各方协商一致，最终交易对价为5,900万元。

（一）请补充说明深圳思凯易、香港思凯易以低于《业务合作协议》约定对价转让相关权益的具体原因，思凯易事业部的经营情况是否发生重大变化，各方之间是否存在其他协议或安排。

【回复】

思凯易事业部在2017-2019年培育期间，每年实现的税前利润数额（扣除非经常性损益后的利润）均超过800万元，且保持持续增长，实现了业绩对赌承诺。根据《业务合作协议》，深圳华商龙及华商龙科技应支付深圳思凯易、香港思凯易拥有的思凯易事业部40%税前利润分配权的对价= $(1,098.98\text{万元}+2,567.52\text{万元}+3,140.62\text{万元}) \times (1-16.5\%) \times 40\% \times 3.5$ =人民币7,957.52万元。经各方协商一致，深圳华商龙及华商龙科技一次性向深圳思凯易、香港思凯易支付最终交易对价人民币5,900万元买断其拥有的思凯易事业部项下所享有的全部权益。公司与深圳思凯易、香港思凯易协商以低于约定对价转让相关权益的原因主要在于：

1、受2020年新冠疫情影响，华商龙思凯易事业部的主要下游市场家电行业需求下降，竞争加剧，导致思凯易事业部销售额及税前利润较去年同期出现下滑，其中2020年1-9月思凯易事业部实现销售收入27,668.99万人民币，较去年同期下降38.75%，实现税前利润743.94万人民币，较去年同期下降70.06%。虽然随着国内疫情的逐渐缓解，思凯易事业部业绩在前三季度呈现快速恢复的趋势，但综合考虑到国外疫情持续对下游整个家电行业可能造成的影响，思凯易事业部未来一定时期内的业绩将依然受到挑战，但不构成对思凯易事业部持续经营的基本面造成重大变化的情形。

2、根据2016年签署的《业务合作协议》，对报告期内（2017年-2019年）未及时出售的库存和未及时收回的应收账款，将由深圳思凯易、香港思凯易在收益权交割时先以现金买断，公司在后续出售库存和收回应收账款后，再将取得的现金返还深圳思凯易、香港思凯易。截止协议签署日，报告期内形成但未收回应收账款66.67万元，金额较小；报告期内形成但未出售库存876.34万元，主要为美的

等大客户的指定库存，服务于其停产型号的后续维修或者特定产品的安全库存，这部分库存周期较长，存在一定的减值风险，但整体风险可控。考虑到后续统计、兑付操作的复杂程度以及库存安全程度，公司决定接受全部相关库存及应收账款，不再由深圳思凯易、香港思凯易以现金方式买断，为此公司要承担一定的存货减值风险。

综合考虑上述因素，为降低公司经营风险，经公司与深圳思凯易、香港思凯易协商达成一致，将收购思凯易事业部40%税前利润分配权的对价7,957.52万元调整为5,900万元。除《业务合作协议》及《<合作协议>之补充协议》（以下简称《补充协议》）之外，协议签署各方不存在其他协议或安排。

（二）请补充说明思凯易事业部是否存在合作期内形成的未及时出售的存货以及无法及时回收的应收账款。若是，请说明相关款项是否按照《业务合伙协议》扣除。

截止协议签署日，报告期内形成但未收回应收账款66.67万元，报告期内形成但未出售库存876.34万元。根据各方于2020年10月15日签署的《补充协议》，思凯易事业部全部的存货和应收账款均由公司全面承接，在充分考虑到这一因素并对思凯易事业部40%收益权转让对价进行调整后，即不再按照《业务合作协议》约定进行扣除。

二、公告显示，交割完毕后，深圳思凯易和香港思凯易仍负有义务继续配合维持思凯易事业部的持续经营，全力配合思凯易事业部维护三垦等品牌产品的经销授权。

（一）请补充说明深圳思凯易和香港思凯易配合维持思凯易事业部持续经营的全部义务及违约责任（如有），交割完成后思凯易事业部是否具备独立和持续经营能力。

【回复】

自2016年11月各方签署《业务合作协议》以后，深圳思凯易和香港思凯易向华商龙思凯易事业部开始移交业务团队、客户资源以及原厂代理权资源等，在移交的过度期间内，华商龙思凯易事业部在深圳思凯易和香港思凯易的帮助下从完成了客户对接、合同转移以及获取代理权限等资源的承接。此后在华商龙的支持

下，思凯易事业部具备了独立于深圳思凯易和香港思凯易的持续经营能力。同样，思凯易事业部在本次《补充协议》签署以后，也不存在需要深圳思凯易和香港思凯易配合才能维持持续经营的情形，因此公司未就后续具体的义务和违约责任明确约定。但公司出于保险起见，仍然在《补充协议》中加入了相关条款，以保证在出现公司此前未知的，并且由深圳思凯易和香港思凯易的原因导致思凯易事业部无法持续经营的情形时，公司能够根据《补充协议》的相关违约条款，向违约方寻求赔偿。

(二) 结合相关品牌经销权授权方式、被授权主体和授权期限等，说明交割完成后思凯易事业部仍可长期有效经销相关产品的可行性，无法继续经销相关产品对其持续经营的影响，以及深圳思凯易和香港思凯易的赔偿责任（如有）。

在《补充协议》中提到相关经销品牌授权信息如下：

序号	授权方	被授权方	授权范围	授权产品	有效期
1	三垦电气（上海）有限公司	华商龙	中国	所有产品	长期
2	Cypress Semiconductor Corporation	华商龙	中国	所有产品	长期
3	香港英达电子有限公司	华商龙	中国 台湾香港	所有产品	长期
4	Orient-Chip Semiconductor Co., Ltd	华商龙	中国	所有产品	-
5	Giant Power Microelectronics Co., Ltd	华商龙	中国	所有产品	长期
6	Monolithic Power Systems	华商龙	中国	所有产品	长期

自2016年各方签署《业务合作协议》，代理权限即从深圳思凯易、和香港思凯易转移至华商龙体系。华商龙思凯易事业部即对相关产品线进行独立运营，不存在需要深圳思凯易和香港思凯易配合才能维持经销商权的情形，因此公司未就后续具体的义务和违约责任明确约定。但公司出于保险起见，仍然在后续《补充协议》中加入了相关条款，以保证在出现公司此前未知的，并且由深圳思凯易和香港思凯易的原因导致思凯易事业部无法持续获得代理权的情形时，公司能够根据《补充协议》的相关违约条款，向违约方寻求赔偿。

报告期内，思凯易事业部的99%以上的销售业务来自代理三垦电气（上海）有限公司以及Cypress Semiconductor Corporation（赛普拉斯）的产品销售。而三

垦和赛普拉斯目前代理权限属于深圳华商龙和华商龙科技，由思凯易事业部负责运营。三垦在中国内地的最大代理商正是华商龙思凯易事业部，双方合作长期稳定有效。赛普拉斯也是思凯易事业部的重要长期合作伙伴，但在英飞凌收购赛普拉斯之后，不排除存在对原赛普拉斯代理渠道资源进行调整的可能，但对思凯易事业部从赛普拉斯或其指定渠道采购产品应不存在重大影响。

深圳市英唐智能控制股份有限公司

2020年10月26日