

上海荣正投资咨询股份有限公司
关于中颖电子股份有限公司
回复深圳证券交易所关注函相关事项
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：

中颖电子股份有限公司（以下简称“中颖电子”或“公司”）于 2020 年 11 月 23 日收到深圳证券交易所创业板公司管理部出具的《关于对中颖电子股份有限公司的关注函》（创业板关注函〔2020〕第 513 号）（以下简称“关注函”）。上海荣正投资咨询股份有限公司（以下简称“本独立财务顾问”）作为《中颖电子股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划》（以下简称“《激励计划》”）之独立财务顾问，对关注函所涉问题进行了核查并发表如下意见。

问题 1. 结合公司收入确认政策、主要产品的委托生产、销售发货和收入确认周期，以及主要客户订单签署、预计销售发货、确认收入情况及对应时间节点等，详细说明你公司 11 月 20 日披露激励计划时，公司 2020 年营业收入是否已经基本确定，以及将其作为第一个解除限售考核年度是否客观公正、清晰透明，是否有利于促进公司竞争力的提升。

根据中颖电子对公司收入确认政策、主要产品的委托生产、销售发货和收入确认周期，以及主要客户订单签署、预计销售发货、确认收入情况及对应时间节点等方面的自查，四季度截止 2020 年 11 月 20 日中颖电子确定可于 2020 年度发货的销售金额为 1.04 亿元。但由于今年公司产品的市场需求增速高于上游供应链供给公司的产能，上游供应链因产能紧张而使交期延长且增加不确定性，使公司第四季度的销售情况实际取决于上游代工厂能够及时交货的数量，因此全年营业收入的预测仍具有一定的不确定性。具体内容请参见《中颖电子股份有限公司关于对深圳证券交易所关注函回复的公告》。

本独立财务顾问认为，公司 2020 年限制性股票激励计划考核年度的选择并非取决于本年度营业收入是否已基本确定，而应根据公司实际情况和激励需求而定。一方面，和大多数公司一样，中颖电子在年初制定当年度的销售任务，无论

是否实施股权激励计划，公司的销售目标是既定的，并且本次激励计划的激励对象均已为前三季度销售目标的完成作出努力，应当得到肯定。另一方面，公司所处的集成电路行业人才争夺日益激烈且薪资水平不断攀升，提升公司竞争力首要靠人才，公司实施激励计划的初衷就是通过激励制度的安排保留和不断地吸引公司发展所需要的人才。

因此，本独立财务顾问认为，公司将 2020 年营业收入作为第一个解除限售考核目标，是客观且公正、清晰透明的，是有利于公司更好地保留和招募人才，进而促进公司竞争力提升的。

问题 2. 结合公司生产经营情况、历年第四季度营业收入占比情况、2020 年第四季度需实现营业收入的同比增长情况、以及行业周期性发展特征、同行业可比公司第四季度营业收入占比情况等，详细说明公司 2020 年第四季度需实现营业收入目标设置的合理性，是否符合公司实际情况，是否有助于促进公司竞争力的提升。

根据中颖电子 2015-2019 年的年度报告，其第四季度营业收入占全年比重如下表所示：

表 1：公司历年第四季度营业收入占比情况及同比增长情况

	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
第四季度营业收入占比	26.2%	30.2%	28.1%	25.2%	28.4%
第四季度营业收入同比增长	11.5%	44.7%	23.3%	-0.7%	23.8%

同时，根据公开信息，同行业可比公司第四季度营业收入占全年比重如下表所示：

表 2：同行业可比公司第四季度营业收入占比情况

	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
兆易创新	/	29.6%	25.3%	23.4%	31.2%
全志科技	29.8%	29.8%	36.4%	24.5%	27.4%
汇顶科技	/	31.1%	22.4%	36.4%	27.7%
盛群半导体	26.2%	26.1%	27.1%	24.4%	26.6%
德州仪器	24.5%	25.5%	25.1%	23.6%	23.3%

可见无论是公司自身还是同行业可比公司，其第四季度营业收入占全年的比重主要集中在 20%~30%区间。而根据激励计划，公司本次激励计划的第一个解除限售考核年度以 2020 年公司营业收入为考核指标，分为 A、B、C 三等级分别对应 9.90 亿元、9.59 亿元、9.28 亿元。结合公司三季报数据，假设完成 2020 年度考核指标，则公司第四季度营业收入占全年营业收入比重分别为 A 等 25.1%，B 等 22.6%，C 等 20%。

表 3：根据考核目标第四季度营业收入占比情况

2019 年营业收入	2020 年考核目标		
8.34 亿元	A	B	C
	9.90 亿元	9.59 亿元	9.28 亿元
2020 年同比增长率	18.7%	15.0%	11.3%
2019 年第四季度	2020 年第四季度目标值		
2.37 亿元	2.48 亿元	2.17 亿元	1.86 亿元
第四季度营业收入占比	25.1%	22.6%	20.0%

另外，从公司年度整体业绩角度，（对应第一批次的公司层面解除限售比例分别为 100%、80%、50%），相对于 2019 年营业收入增长率分别为 18.71%、14.99%、11.27%，均高于公司近两年营业收入同比增长率 10.09%（2019 年）和 10.50%（2018 年）。在“申万行业类—电子—半导体—集成电路”行业下的 48 家上市公司中，参考行业 2019 年营业收入同比增长率，A 等考核指标营业收入增长率 18.71% 位于行业 60 分位水平，且较公司去年分位值上涨 40%。因此，在今年全球经济不景气的大背景下，公司设置的 2020 年营业收入考核目标具有一定市场竞争力。

综上，本独立财务顾问认为，公司 2020 年第四季度需实现的营业收入目标占全年比重未明显低于公司历史水平，且未明显低于同行业可比公司水平。公司 2020 年度需实现的营业收入目标设置合理，符合公司实际情况，有助于促进公司竞争力的提升。

问题 3. 结合上述答复进一步充分论证相关业绩考核指标设置的科学性、合理性，以及是否存在刻意降低业绩考核指标向相关人员输送利益的情形，是否损害上市公司股东利益。

1. 本次计划整体设计约束性偏强，需合理平衡约束性和激励性

公司本次依然延续前两期激励计划采用第一类限制性股票作为激励工具，相比创业板上市公司近期青睐的第二类限制性股票计划，第一类限制性股票具有资金沉淀的特点而对激励对象的约束性更高。

在本次方案设计方面，激励对象在每个限售期满后自愿增加额外锁定期一年，进一步增强了本计划的约束性，体现出激励对象与公司长远发展的决心。

此外，公司主动安排将四批次解除限售比例设置为前少后高的比例，依序为15%、25%、30%、30%，考核2020年业绩对应的第一个解除限售比例仅为15%，占比较小。

本次激励计划设置的考核目标是从公司实际出发，符合公司历史业绩轨迹及同行业业绩特点。鉴于本次计划整体设计约束性偏强，在考核设置方面需合理平衡挑战性和激励性，第一个解除限售考核目标的设置能够达到提升公司竞争力的效果并兼顾一定的激励性，因此是科学并合理的。

2. 参考了往年相近时间公告的股权激励计划以当年度作为第一个考核年度的案例

公司制定本次股权激励计划以2020年为第一个考核年度，参考了往年部分相关市场案例。

公司代码	公司简称	草案公告日	第一个考核年度
300724.SZ	捷佳伟创	2019-11-29	2019年
300752.SZ	隆利科技	2019-11-25	2019年
603722.SH	阿科力	2019-11-23	2019年
300207.SZ	欣旺达	2019-11-23	2019年
002034.SZ	旺能环境	2019-11-18	2019年
300068.SZ	南都电源	2019-11-18	2019年

经统计，2019年11月公告的股权激励计划共计30例，其中第一个考核年度考核2019年业绩的有13例，考核2020年业绩的有17例，数量上无明显差距，因此不存在明显不合理的情形。

3. 激励对象范围和授予权益数量均合规、合理

本激励计划的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	国籍	获授的限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总数的比例	占本草案公告时总股本的比例
向延章	董事、第一事业群总	中国	7.8	1.88%	0.03%

	经理				
张学锋	第二事业群总经理	中国	7	1.69%	0.02%
朱秉濬	董事、副总经理、第三事业群总经理	中国	6.5	1.57%	0.02%
潘一德	财务总监、董事会秘书	中国台湾地区	4.5	1.09%	0.02%
中层管理人员及核心技术（业务）骨干（124人）			328.79	79.30%	1.18%
预留部分			60	14.47%	0.21%
合计（128人）			414.59	100.00%	1.48%

本次激励计划重点激励公司中层管理人员及核心技术（业务）骨干，占首次授予激励对象人数的 96.88%，授予限制性股票数量占首次授予总量的 92.72%，激励对象分布广泛，激励数量相对分散，符合研发型公司的特性。鉴于公司员工薪资水平于同行业中处于中等水平，通过股权激励减少芯片设计人才的离职率为公司长远发展之本，也是公司提升综合竞争力的根本保障。因此对该范围员工进行股权激励符合公司发展的实际需要。

激励对象范围与资格符合《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）第八条和《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020年修订）》（以下简称“《上市规则》”）第 8.4.2 条规定；公司本次股权激励计划的权益授出总额度符合《上市规则》第 8.4.5 条规定，单个激励对象的权益分配额度，符合《管理办法》第十四条的规定。

4. 本次激励计划考核体系具有合理性，激励对象个人利益与公司、股东利益具有长期一致性

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作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。该考核体系符合《管理办法》第十一条相关规定。

本次激励计划第一个解除限售期实际主要是在 2023 年（12 个月限售期加上 12 个月额外锁定期），激励对象届时获得的收益水平主要取决于届时公司二级市场股价，而股价与届时公司业绩表现息息相关，因此激励对象需在完成公司设置的个人层面的考核目标前提下持续努力提高公司业绩水平获得资本市场对公司的认可，在公司市值增长前提下实现个人收益增长，其个人利益与公司、股东利益具有长期一致性。本次激励计划不存在向相关人员输送利益的情形，不会损害

上市公司股东利益。

5. 本次激励计划延续了往期计划的激励原则——以提高人才的长期稳定性为主要目的，激励性与约束性相匹配

股权激励是公司重要的中长期激励制度，是完善公司薪酬体系的重要组成部分。本次激励计划是公司的第三期限限制性股票激励计划，前两期激励计划的实施对公司业绩增长起到重要的助力作用，近五年公司营业收入和净利润持续增长。回顾公司 2015 年、2017 年股权激励的实施情况，股权激励有效地提升了员工的工作积极性，公司实际均超水平完成考核指标。当前形势下，稳定公司核心人才是公司可持续发展的关键，面对市场激烈的人才抢夺，公司有必要及时透过长期股权激励机制对公司当前薪酬体系形成恰当补充，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，方能促进公司竞争力的提升。

本财务顾问核查后认为：公司本次激励计划业绩指标的设置充分考虑行业发展状况并基本符合公司实际情况，不存在明显不合理之处。激励计划的整体内容体现了激励与约束相对等的原则，激励计划的实施有利于完善公司的薪酬结构和中长期激励体系，稳定公司人才队伍，从而促进公司综合竞争力的提升，保障公司长期健康发展。因此，本财务顾问认为，公司本次激励计划业绩指标的设置符合《上市公司股权激励管理办法》第十一条相关规定，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，不存在损害中小投资者利益的情形。

（本页无正文，仅为《上海荣正投资咨询股份有限公司关于中颖电子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）

经办人：王茜

上海荣正投资咨询股份有限公司

2020年11月27日