

证券代码：300037

证券简称：新宙邦

公告编号：2020-120

深圳新宙邦科技股份有限公司

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信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

深圳新宙邦科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2020 年 12 月 7 日收到深圳证券交易所创业板公司管理部出具的《关于对深圳新宙邦科技股份有限公司的关注函》创业板关注函〔2020〕第 528 号（以下简称“关注函”）。公司对关注函中提到问题逐项进行了认真核查，现将关注函有关问题回复如下：

问题 1. 结合你公司收入及成本核算方式、主要产品的生产、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、确认收入与成本情况及对应时间节点，期间费用的发生及确认情况等，详细说明你公司于 11 月 30 日披露股权激励计划时，公司 2020 年净利润是否已经基本确定，将 2020 年净利润作为第一个归属期考核指标是否客观公正、清晰透明，能否发挥激励作用。

回复：

（1）公司自 2020 年 1 月 1 日起执行新收入准则，根据“新收入准则”的要求，以控制权转移替代风险报酬转移作为收入确认时点的判断标准。具体如下：国内销售：公司按约定将货物送至客户指定地点进行交付，客户对货物进行数量签收和质量验收，验收合格控制权转移时确认收入；国外销售：公司根据客户的订单要求，通过海关报关出口，取得报关单、提单后确认收入。

公司以产线为单位设置作业中心，成本核算采用作业成本法。公司成本和费用的确认严格按照权责发生制的原则。

公司主要产品销售视产品库存、客户需求而定，公司根据客户实际产品需求安排交货，经客户到货签收，公司在确认货物的控制权转移至客户，获得收取货款权利后确认收入，一般从收到客户订单到排产、物料准备、生产、出货、确认

收入需要 3~10 天。

(2) 截至 2020 年限制性股票激励计划公告日, 公司 2020 年第四季度扣除非经常性损益净利润仍存在不确定性, 主要由于: 第一, 公司客户数量多、发货周期短、发货频率快, 部分客户为定制化需求, 公司收入尚存在不确定性; 第二, 公司生产所需部分化工原材料价格呈上涨趋势, 且仍处于变化之中, 以致公司与客户谈判调整售价还存在不可控性; 第三, 新冠肺炎疫情反复不断, 海外疫情尚未得到有效控制, 当前公司外销订单因港口管控及所在国家应对疫情政策的变化, 交付时间延长, 交付量具有不可控性; 第四, 近期美元汇率波动幅度较大, 公司的财务费用汇率波动损失风险较高, 汇兑损益将对公司经营业绩产生一定影响; 第五, 国家安全环保政策趋严, 行业内环保成本不断增加, 从而导致生产经营成本不断提高, 可能在一定程度上影响公司的收益水平。

综上, 截至公司披露 2020 年限制性股票激励计划时, 根据公司的收入确认政策、上游原材料价格波动、出口交付延长、汇率波动及环保政策趋严影响, 公司 2020 年的净利润尚有不稳定性, 完成本次激励计划业绩指标, 需要核心管理团队和骨干员工在四季度不改初心, 锐意进取, 积极应对复杂多变的外部环境和各种严峻挑战, 方能确保全年业绩再创新高。

公司本次将净利润作为股权激励方案业绩考核指标, 有利于充分调动员工的积极性和创造性, 将员工利益与股东利益深度捆绑, 秉承公司“参与成长, 共担共享”的企业文化, 将 2020 年净利润作为第一个归属期指标也展现了公司股权激励方案的落地实施及时性, 能够激励员工巩固 2020 年的经营成果。

问题 2. 结合你公司生产经营情况、2020 年第四季度预计实现净利润及同比增长情况、历年第四季度营业收入占比和成本费用归集情况、以及行业周期性发展特征、同行业可比公司情况等, 详细说明公司 2020 年第四季度需实现净利润目标设置的合理性, 是否符合公司实际情况。

回复:

从公司历年第四季度净利润占比情况(见表 2-1)来看, 2017-2019 年第四季度净利润占比分别为 27.77%、36.16%、24.76%, 三年的平均值为 29.56%。公司本次激励计划 2020 年业绩考核目标设置触发值和目标值, 其中根据目标值的设

定，公司第四季度净利润占全年净利润比重应为 29.62%（见表 2-2），高于 2017-2019 年的平均值。同时，考虑到公司今年第四季度部分化工原材料大幅上涨及国外新冠疫情带来的出口交付不确定性等情形，目标值的实现存在一定的挑战性。

另一方面，公司 2017-2019 年第四季度净利润同比增长率分别为 21.78%、45.16%、-29.31%，三年平均值为 12.54%。而根据考核目标的触发值和目标值，2020 年第四季度净利润同比增长率应为 51.06%和 91.46%（见表 2-2），该指标相较于 2017-2019 有显著提高。

表 2-1：公司历年第四季度净利润占比和同比增长情况

	2017	2018	2019	2017-2019 平均值
第四季度净利润占比	27.77%	36.16%	24.76%	29.56%
第四季度净利润同比增长	21.78%	45.16%	-29.31%	12.54%

注：本文所指“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，下同。

表 2-2：根据考核目标第四季度净利润占比和同比增长情况

2019 年净利润（万元）	2020 年考核目标（万元）	
30,594.30	触发值	目标值
	45,891.45	48,950.88
2020 年同比增长率	50%	60%
2019 年第四季度净利润	2020 年第四季度触发值	2020 年第四季度目标值
7,573.77	11,441.08	14,500.51
第四季度净利润占比	24.93%	29.62%
第四季度净利润同比增长	51.06%	91.46%

表 2-3：公司历年第四季度营业收入占比和成本费用归集情况

	2017	2018	2019
第四季度营业收入占比	29.80%	28.33%	27.01%
第四季度成本费用归集情况（万元）	46,661.97	52,683.46	53,421.93
第四季度成本费用占比	31.05%	28.37%	27.23%

注：成本费用包括：营业成本及期间费用。

从表 2-3 看出，2017 年到 2019 年公司营业收入占比与成本占比保持一致，公司成本收入的核算不存在提前和延后确认的现象。

公司主营产品主要有电池化学品、电容化学品、有机氟化学品及半导体化学品。公司选取了主营业务类似的上市公司作为可比对象，但可比公司第四季度净

利润的全年贡献度及同期增长率波动较大，因此同行业净利润相关指标的参考价值不明显，见表 2-4 及表 2-5。

表 2-4：同行业可比公司第四季度净利润占比情况

证券代码	证券简称	2017	2018	2019
002709.SZ	天赐材料	7.79%	-111.51%	-698.81%
002091.SZ	江苏国泰	20.81%	25.31%	20.39%
600884.SH	杉杉股份	15.32%	-27.14%	-32.82%
600160.SH	巨化股份	11.45%	24.64%	-17.86%
603078.SH	江化微	9.56%	23.18%	2.69%
300655.SZ	晶瑞股份	37.92%	17.99%	38.24%

数据来源：wind 数据库

表 2-5：同行业可比公司第四季度净利润同比增长情况

证券代码	证券简称	2017	2018	2019
002709.SZ	天赐材料	-56.79 %	-148.34 %	-631.29 %
002091.SZ	江苏国泰	27.86%	23.55%%	-5.14 %
600884.SH	杉杉股份	3977.71%	-221.68	35.77%
600160.SH	巨化股份	1419.48 %	380.21%	-120.98%
603078.SH	江化微	-	71.92 %	-88.91%
300655.SZ	晶瑞股份	-	-40.58 %	19.23 %

数据来源：wind 数据库

综上所述：若要使得公司设定的 2020 年净利润目标值达成，需要第四季度净利润同比增长 91.46%，相比历年同期的增幅较大，为实现四季度预计目标以及全年目标还存在较大的挑战性，需要核心管理团队在第四季度开拓进取，努力拼搏，如果公司 2020 年绩效考核指标实现，公司的净利润将创历史新高，结合 2020 年限制性股票激励计划的各年设置的增长目标，也可以激励员工在未来业绩的实现付出更大的努力，符合公司未来高速发展的实际情况，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。

回复：

（1）本次激励计划程序合法合规

本次激励计划事宜符合《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（2020年修订）》、《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、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，程序合法、合规，公司本次股权激励计划不影响公司持续经营，也不会损害公司及全体股东利益。

本计划经公司董事会薪酬与考核委员会对方案规则进行拟定、激励对象遴选、激励额度分配、考核管理办法制定，董事会依法对本激励计划作出决议、独立董事及监事会发表独立意见、公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书、激励对象名单内部公示并由监事会审核等流程。业绩考核指标的设置基于公司整体发展规划指定，未基于股权激励计划进行特别调整。

（2）本次激励对象人员范围主要为公司中基层管理人员及技术（业务）骨干人员

本次激励对象人员范围主要为公司核心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98.12%，授予限制性股票数量占首次授予总量的88.42%（不考虑预留部分）。且根据《上市规则》第8.4.2条规定，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，在上市公司担任董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员的，可以成为激励对象。本公司担任前述职务的实际控制人符合激励对象授予资格，但自愿放弃此次股权激励的授予资格。本次激励计划激励对象分布广泛，激励数量相对分散。对该范围员工进行股权激励符合公司发展的实际需要。

面对日益激烈的人才竞争，通过薪资待遇以外的股权激励计划优化公司薪酬结构，可提升公司薪酬激励市场竞争力，有利于保留核心人才，激发核心人才活力，为公司发展贡献力量，创造价值。更能将员工利益与公司利益相结合，进而促进公司竞争力提升。

（3）激励计划设置公司、业务单元、个人三层业绩考核，员工利益与公司利益深度绑定

除公司层面业绩考核指标外，本次激励计划设置了较为严格的业务单元层面和个人层面的绩效考核要求，将根据公司业绩及激励对象所属业务单元、激励对象个人绩效三重考核，确定激励对象个人是否达到归属条件及实际可获得归属的比例。

公司业绩层面业绩考核指标设置了触发值及更具挑战的目标值。在公司层面业绩考核达到触发值，业务单元层面、个人层面绩效考核同时满足考核要求的前提下，激励对象才能分批次地按比例归属此次激励计划的权益。只有在公司层面业绩考核达到更具挑战的目标值，且业务单元和个人层面绩效考核都达标的情况下，激励对象才有可能 100% 归属。且若激励对象个人层面绩效考核未达标，则该激励对象当年不可归属。

三重考核有效地将员工利益和公司发展的深度绑定。从考核标准的维度到业绩考核、绩效考核的设置均体现出此次激励计划的激励与约束对等原则，不存在刻意降低业绩考核指标向相关人员输送利益的情形，不存在损害公司股东利益的情形。

（4）分批次进行归属，且设置禁售期，员工利益与股东利益一致

本次激励计划分三年进行归属，公司主动安排将归属比例设置为“前少后高”的比例，依序为 30%、30%、40%。同时，在归属后设置 6 个月禁售期。第一个解除限售期实际在 2022 年（12 个月等待期加上 6 个月额外禁售期）。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业务单元层面和个人层面的考核目标前提下持续努力提高公司业绩水平，获得市场对公司的认可从而实现个人收益增长，与股东利益一致。

（5）延续往期激励计划激励性与约束性相匹配原则

公司于 2016 年曾推出过限制性股票激励计划，计划分三批次解除限售。前一期激励计划的实施，对公司业绩稳步增长起到较好的助力作用，且对于核心人才的保留与吸引起到了显著作用。员工通过前一期激励计划成为公司股东以后，其个人利益与公司、股东利益一致，希望持续通过公司业绩的提升促进公司市值

增长。因此本次激励计划充分展现了公司“参与成长，共担共享”的文化理念；也延续了前一期激励计划“激励性与约束性相匹配，收益与贡献匹配”的设计原则。

综上，本次激励计划的实施有利于激发公司中基层管理人员及骨干员工的工作热情，激发其主观能动性，从而促进公司综合竞争力的提升，保障公司长期可持续发展，符合公司股东的根本利益。从年度整体业绩角度来看，公司设计的考核指标具备一定挑战性的同时又兼顾了激励性，不存在刻意降低业绩考核指标的情形，具有科学性和合理性。

特此公告。

深圳新宙邦科技股份有限公司董事会

2020年12月10日