

广东星徽精密制造股份有限公司

关于深圳证券交易所关注函的回复

尊敬的深圳证券交易所创业板公司管理部：

广东星徽精密制造股份有限公司（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《关于对广东星徽精密制造股份有限公司的关注函》（创业板关注函〔2020〕第 412 号）（以下简称“关注函”），公司高度重视来函事项，已按照要求向深圳证券交易所作出回复，现就《关注函》中所涉及事项及公司的回复公告如下：

1. 你公司于 2018 年 12 月披露的《发行股份及支付现金购买资产并募集配套资金暨关联交易报告书（草案）》（以下简称“重组报告书”）显示，因本次交易筹划阶段标的公司尚有一期员工持股计划未实施，确定以泽宝技术经审计后的净利润加上当年股份支付金额作为承诺净利润的计算口径。2020 年度为泽宝技术业绩承诺期最后一年，承诺利润为 1.9 亿元。

（1）请说明本次股权激励相关费用的会计核算主体，并说明泽宝技术各年预计确认的股权激励费用情况。

回复：

本次股权激励主要面向公司控股子公司深圳市泽宝创新技术有限公司（以下简称“泽宝技术”）核心管理、技术、业务人员，相关费用的会计核算主体为子公司泽宝技术。公司本次拟向激励对象一次性授予限制性股票 1,457.00 万股，授予价格为 11.71 元/股，按 20%、30%、50% 的比例分三期归属。根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》和《企业会计准则第 22 号-金融工具确认和计量》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。按照草案公布前一交易日的收盘数据预算限制性股票的公允价值，预计授予的权益费用总额为 17,192.60 万元，该等费用总额作为公司本次股权激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照归属比例进行分期确认，且在经营性损益列支。

本次激励计划限制性股票成本计算过程情况如下：

参数	第一期	第二期	第三期
授予日标的股票收盘价	23.51	23.51	23.51
授予价格	11.71	11.71	11.71

限制性股票公允价值	11.80	11.80	11.80
	第一次归属	第二次归属	第三次归属
当年归属数量 (万股)	291.40	437.10	728.50
归属成本 (万元)	3,438.52	5,157.78	8,596.30

根据会计准则的规定，具体金额应以“实际授予日”计算的股份公允价值为准，假设 2020 年 9 月授予，自次月开始按月平均摊销限制性股票的股份支付费用。根据每期的归属成本，各年度分摊成本具体如下：

单位：万元

	2020	2021	2022	2023	合计
第一年归属的成本分配	859.63	2,578.89	-	-	3,438.52
第二年归属的成本分配	644.72	2,578.89	1,934.17	-	5,157.78
第三年归属的成本分配	716.36	2,865.43	2,865.43	2,149.08	8,596.30
各年成本合计	2,220.71	8,023.21	4,799.60	2,149.08	17,192.60

本次股权激励方案成本摊销费用根据会计准则要求及公司实际情况进行，限制性股票激励成本将在泽宝技术的费用列支。上述对子公司泽宝技术财务状况和经营成果的影响仅为以目前信息测算的数据，最终结果应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

(2) 请说明泽宝技术 2020 年业绩承诺计算口径，是否会剔除本次股权激励费用的影响及剔除依据，与公司 2018 年度实施重大资产重组所确定的业绩承诺计算口径是否一致。请重组财务顾问发表明确意见。

回复：

2018 年 12 月，中国证监会核准（证监许可[2018]2048 号）公司以发行股份及支付现金相结合的方式收购深圳市泽宝电子商务股份有限公司（现更名：泽宝技术）100% 股权。

因本次交易筹划阶段（2018 年）标的公司尚有一期员工持股计划未实施，为更客观反映标的公司经营成果，经平等协商，上市公司与业绩承诺方签订《盈利预测补偿协议》，确定以“经星徽精密指定的具有证券从业资格的会计师事务所审计的标的公司合并报表归属于母公司普通股股东税后净利润加上当年股份支付金额作为承诺净利润”作为承诺净利润的计算口径。

因此，2020 年泽宝技术承诺净利润的计算口径将不会剔除本次股权激励费用的影响，即“以经星徽精密指定的具有证券从业资格的会计师事务所审计的标

的公司合并报表归属于母公司普通股股东税后净利润”作为计算口径。

独立财务顾问光大证券及联储证券出具了核查意见，经核查本次交易方案、《盈利预测补偿协议》等文件，独立财务顾问光大证券、联储证券认为：泽宝技术 2020 年承诺净利润将“以经星徽精密指定的具有证券从业资格的会计师事务所审计的标的公司合并报表归属于母公司普通股股东税后净利润”作为计算口径，不剔除本次股权激励费用的影响，该计算口径系交易筹划阶段上市公司与业绩承诺方交易意愿的真实表示，符合上市公司中小股东的利益。

2. 根据草案，本次股权激励计划公司层面业绩考核指标为泽宝技术调整后的净利润，调整过程为经审计的净利润加上本次及泽宝技术其他激励计划股份支付费用并扣除投资收益影响，2020 年度考核目标为调整后净利润不低于 2.5 亿元。

(1) 请说明泽宝技术目前存在的其他激励计划情况及预计未来将发生的费用金额情况。

回复：

泽宝技术目前不存在因其他激励计划产生股份支付费用的情况。考虑泽宝技术的发展情况并基于股权激励的长期激励机制特点，未来泽宝技术不排除推出新的股权激励计划，对人才进行持续的激励。

(2) 请结合泽宝技术最近一期业绩情况及本年度预计需剔除的费用情况，充分说明在 2020 年 8 月下旬推出本次股权激励计划并以 2020 年度为首个考核年度能否起到激励员工提升业绩的作用，是否存在利益输送情形，是否符合《上市公司股权激励管理办法》第十一条的相关规定，所设定的考核指标是否具有科学性和合理性。

回复：

根据《上市公司股权激励管理办法》第十一条：“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。上市公司可以公司历史业绩或同行业可比公司相关指标作为公司业绩指标对照依据，公司选取的业绩指标可以包括净资产收益率、每股收益、每股分红等能够反映股东回报和公司价值创造的综合性指标，以及净利润增长率、主营业务收入增长率等能够反映公司盈利能力

和市场价值的成长性指标。以同行业可比公司相关指标作为对照依据的，选取的对照公司不少于 3 家。”

公司于 2020 年 8 月 20 日召开第四届董事会第五次会议审议通过《广东星徽精密制造股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）及其摘要等相关议案。本次激励计划中，以 2020 年为第一个考核年度，即 2020 年净利润不低于 2.5 亿元；2021 年和 2022 年分别为第二个、第三个考核年度，净利润增长率较前一年度均不得低于 30%。

公司在设置未来三年业绩考核目标时，是基于泽宝技术的经营情况、过往业绩、外部环境、激励预期及效果等方面考虑确定，具体分析如下：

第一，子公司泽宝技术业务具有显著季节性特征。泽宝技术主要从事跨境电商 B2C 零售业务，由于其业务的特殊性，下半年特别是第四季度为泽宝技术的业务销售旺季，按照过往情况，第四季度受国外感恩节、圣诞节等庆祝活动影响，泽宝技术净利润的实现比例明显高于其他三个季度，2019 年四季度实现净利润约占 2019 全年净利润的 45%。

因此，公司在 2020 年 8 月份推出股权激励计划并将 2020 年的业绩作为第一期考核目标，旨在激励泽宝技术员工在下半年特别是第四季度实现销售业务的增长。并且考虑到疫情后期，公司主要电商产品销售地区美国、欧洲和日本的复工复产已正常开展，经济逐步复苏，泽宝技术的业务也逐步步入正轨，本次激励计划以 2020 年度为业绩考核目标，抓住全球线上业务市场扩大的机遇，旨在进一步激励泽宝技术在第四季度能够创造更多的经济价值。

第二，公司以子公司泽宝技术历史净利润作为业绩指标设置的对照依据，泽宝技术近两年及考核期净利润完成情况如下：

单位：万元

项目	归属于母公司净利润（不扣除股份支付）
2018 年度	10,936.81
2018 年度比 2017 年度增长%	33.55
2019 年度	15,409.88
2019 年度比 2018 年度增长%	40.9
2020 年考核指标	25,000.00
2020 年考核指标比 2019 年度增长%	62.23
2021 年考核指标	32,500.00
2021 年考核指标比 2020 年度增长%	30

2022 年考核指标	42,250.00
2022 年考核指标比 2021 年度增长%	30

由上表，子公司泽宝技术 2018 年度比 2017 年度、2019 年度比 2018 年度净利润增长比率分别为 33.55 %、40.9%；考核期 2020 至 2022 年每年业绩增长比率为 62.23%、30 %、30%；其中首年 2020 年考核目标净利润比 2019 年净利润增长比率为 62.23%，第二、第三年考核目标净利润增长比率分别为前一年的 30%。主要原因是：报告显示，疫情使得海外消费者购物习惯由线下转为线上，诸如亚马逊，沃尔玛和塔吉特等主要美国零售商的电商业务收益大规模增长。其中，亚马逊在二季度总营收达到 889 亿美元，净利润为 52.43 亿美元，创下历史单季最高记录。因此，考虑到 2020 年线上业务及亚马逊等平台呈现的良好发展态势，考核目标设置为 2020 年泽宝技术净利润较上一年度的增长率为 62.23%。未来随着疫情带来的影响稳定化，线上业务的增速将逐步放缓，相关行业步入稳健经营，考虑到外部环境的影响，第二、第三年考核目标净利润增长比率设定为 30%。

综上，公司在设置业绩考核目标时，充分考虑了泽宝技术的实际发展情况及未来的发展规划，所设定的考核指标符合《上市公司股权激励管理办法》第十一条的相关规定，具有科学性和合理性，并且不存在利益输送的情形。

(3) 根据重组报告书，若泽宝技术在业绩承诺期内累计实际完成的净利润超过累计承诺净利润之和，则将超额部分的 35%奖励给业绩承诺期满时还继续留在泽宝技术的管理层人员。请说明截至目前留任的管理人员名单，超额奖励如何在在留任人员中如何分配，留任人员是否在本次股权激励的范围之内，2020 年度是否存在对同一人员重复激励情形，如存在，请结合该员工的贡献情况、以往年度业绩完成情况及 2020 年度承诺利润充分论证其合理性，是否存在损害上市公司利益情形。

回复：

根据《广东星徽精密制造股份有限公司发行股份及支付现金购买资产并募集配套资金暨关联交易报告书（草案）》，“业绩承诺及补偿安排（四）超额业绩奖励，业绩承诺期满后，若业绩承诺期三年累计实际完成的承诺净利润超过三年累计的承诺的净利润之和，则上市公司同意将超额部分的 35%奖励（不超过本次交易中标的资产交易金额的 20%）给业绩承诺期满时还继续在标的公司留任的管理层人员”。按上述约定，若泽宝技术 2018 年-2020 年累计实际完成的承诺净利

润超过 4.43 亿元，则超出部分按 35%（2020 年泽宝技术承诺净利润的计算口径将不会剔除本次股权激励费用的影响）给予截止 2020 年 12 月 31 日留任的管理层团队奖励。

根据公司与泽宝技术原股东孙才金等签订的《盈利预测补偿协议》（以下简称“《补偿协议》”），超额业绩奖励对象为业绩承诺期满时还继续在标的公司留任的管理层人员，并非特指 2018 年重大资产重组完成前已经入职的管理人员，也并非特指公司现任主要管理人员。届时，泽宝技术将依据业绩实现情况、部门贡献度、个人业绩完成情况确定实际奖励对象名单及超额奖励分配方案，提交公司董事会审议，并经公司董事会审议通过后实施。

本次激励计划的激励对象中，主要管理人员 14 名，若激励对象在 2020 年 12 月 31 日仍继续在泽宝技术任职并在超额业绩奖励范围内，则不排除部分人员存在同时获得超额业绩奖励及股权激励奖励的情形。公司签订《补偿协议》是 2018 年重组时的安排，旨在奖励留任的管理层在 2018 年-2020 年为泽宝技术发展做出的贡献，是对管理层过去做出业绩的一种肯定。而公司本次推出的激励计划，除对激励对象过往业绩的肯定外，更多的是希望借此激发核心骨干员工的工作积极性，为公司未来创造更大的价值。两者激励的时点与目的不同，因此，若只以《补偿协议》作为激励方式，难以在未来达到真正的激励效果。其次，根据《补偿协议》约定，业绩承诺期满后若承诺期三年累计实际完成的承诺净利润超过三年累计的承诺净利润之和，则公司同意将超额部分的 35% 奖励给留任管理层人员。考虑到泽宝技术 2020 年业绩达标情况及超额业绩奖励对象人数，单一《补偿协议》的奖励方式可能难以对关键部门及重要岗位人员做到重点激励。例如，在公司业务中发挥重要作用的销售部门、采购部门等，公司需建立更有吸引力、竞争力的激励方式，方能留住核心骨干员工。

同时，本次股权激励的实施虽然可能会使得 2020 年存在同一员工享受双重奖励，但并不存在重复计算的情形。主要因为：一方面，业绩承诺奖励为针对业绩承诺期间即 2018 年至 2020 年的激励措施，在计算 2020 年实现的承诺业绩时，不会加回因本次股权激励实施产生的需于 2020 年摊销的股份支付金额；另一方面，在计算 2020 年股权激励公司层面业绩考核指标实现情况时，也不会加回已计入管理费用的相关业绩承诺超额奖励。

综上，纳入本次激励计划的激励对象中，在 2020 年度部分人员可能存在双重激励的情形，公司将其纳入激励对象范围是对其过往业绩的肯定及对未来创造价值的期许，本次激励计划的激励对象是合理、合规的，不存在损害上市公司利益的情形。

3. 根据草案，当本次激励对象发生职务变更，但仍在本公司或本公司子公司任职的，其已获授的限制性股票仍然按照本激励计划规定的程序进行。因本次股权激励计划公司层面业绩指标为泽宝技术的利润，请说明当激励对象如不再在泽宝技术任职但仍在公司或公司其他子公司任职的，其已获授的限制性股票仍按激励计划规定程序进行的原因及合理性，能否起到激励员工提高泽宝技术业绩的作用。

回复：

公司此次股权激励计划主要面向泽宝技术的核心骨干，旨在充分调动泽宝技术核心管理、技术和业务人员的积极性，建立和完善员工与公司的利益共享机制，将泽宝技术与公司未来长远发展进行深度绑定，并最终提升公司的整体业绩与核心竞争力。

公司在确定授予日后，将与授予激励对象签署《限制性股票授予协议》（以下简称“《授予协议》”）并在《授予协议》中细化条款的约定，即：当本次激励对象发生职务变更，但仍在泽宝技术及泽宝技术下属子公司任职的，其已获授的限制性股票仍然按照本激励计划规定的程序进行。此项设定保证了对泽宝技术员工激励的长期性和有效性，能起到提升子公司泽宝技术业绩的作用，从而助力公司持续发展。

此外，本次激励计划设置了双重考核，激励对象只有在子公司泽宝技术业绩及个人绩效考核同时达标的前提下才能按比例归属限制性股票，双重考核有效地将泽宝技术利益和个人利益深度绑定，达到激励员工、提升公司整体业绩的效果。

综上，公司将在《授予协议》中明确激励对象只有在泽宝技术及泽宝技术下属子公司任职时，其已获授的限制性股票仍然按照激励计划规定的程序进行。该条款设置具有合理性且能够真正的激励到在泽宝技术任职并为泽宝技术作出贡献的核心骨干员工。

广东星徽精密制造股份有限公司董事会

2020年9月2日