

深圳市容大感光科技股份有限公司 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。

深圳市容大感光科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2020 年 11 月 26 日收到深圳证券交易所创业板公司管理部出具的《关于对深圳市容大感光科技股份有限公司的关注函》（创业板关注函〔2020〕第 519 号）（以下简称“关注函”）。关注函具体内容如下：

2020 年 11 月 24 日，你公司披露《2020 年限制性股票激励计划（草案）》，拟向 63 名对象授予 176 万股限制性股票，本次激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，并根据考核年度的净利润定比 2019 年净利润基数的增长率完成情况核算公司层面归属比例，第一个归属期考核年度为 2020 年，第一个归属期 2020 年净利润相对于 2019 年增长率触发值为 50%、目标值为 55%。你公司 2019 年度经审计净利润 3,783.71 万元，你公司 2020 年第三季度报告显示，你公司 2020 年前三季度已实现净利润 4,118.51 万元，较去年同期同比增长 56.7%。我部对此表示关注，请你公司核查并说明如下事项：

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 24 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。

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。

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。

公司对关注函中提到的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其对应时间节点，期间费用的发生及确认情况等，详细说明你公司于 11 月 24 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：

公司按照收入会计准则的要求确认收入，具体的收入确认时点如下：（1）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，双方对交付货物情况进行对账，然后公司以双方核对一致的对账单为依据确认收入；（2）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。

公司主要产品根据市场需求、产品库存和往期销售情况、客户的订单，制定生产计划。对于少数特种油墨产品，公司根据客户订单的个性化需求，安排生产计划。公司的成本计算按生产产品种进行核算。公司客户数量众多，一般从客户发出订单、公司组织生产、出货的周期大约 7-15 天，收入确认周期大约 15-45 天。

公司成本和费用的确认严格按照权责发生制的原则，不存在提前和延后的情况。原材料领用成本采用加权平均法取得。主要客户截至 11 月 23 日未发货订单情况如下：

表 1-1：截至 2020 年 11 月 23 日主要客户订单和预计发货期间

	2020 年 1-10 月 平均发货量	预计 11 月发货	预计 12 月发货	未交货订单量
数量（吨）	1230.70	194.38	31.45	225.83

公司于 11 月 24 日披露股权激励计划时，公司 2020 年净利润还存在一些不确定性因素：（1）11 月与 12 月未交货订单量与 1-10 月平均发货量相比，尚存在

较大的缺口，由于公司客户数量多，发货周期短，发货频率快，需要团队努力开拓进取新订单，积极协调冲刺生产，收入还存在不确定性；（2）由于国内外化工产品原料市场变动加剧，部分原材料价格有较大的涨幅，且还处在变化过程中，需要团队在成本管控上进一步加强；（3）从部分客户反馈的情况看，一些大客户预计第四季度行业增速放缓，主要原因是国内外 5G 通信建设进度有所放缓，通信市场整体需求下降。

综上，我公司 2020 年的利润还存在一定程度的不确定性。完成本次激励计划业绩指标，需要核心管理团队在四季度开拓进取新订单，在协调冲刺生产和成本管控上做出进一步努力。公司设置的 2020 年业绩考核符合《上市公司股权激励管理办法》第十一条规定，相关指标客观公开、清晰透明，符合公司的实际情况。本次激励计划实施有助于公司激励核心管理团队，从而提升公司竞争力。

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：

公司本次激励计划以净利润作为考核项，并设置了触发值和目标值。在完成考核指标的情况下，2020 年四季度净利润占比全年比例为 27.43%和 29.78%，相较于公司前三年度，该比例有所提高；2020 年四季度净利润同比增长率为 34.76%和 56.70%，相较于公司前三年度，增长情况明显提高。

表 2-1：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）	
	触发值	目标值
3783.71	5675.57	5864.75
2020 年同比增长率	50%	55%
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
1155.40	1557.06	1746.24
第四季度净利润占比	27.43%	29.78%
第四季度净利润同比增长	34.76%	51.14%

表 2-2：公司历年第四季度净利润占比和同比增长情况

	2017 年	2018 年	2019 年	2017-2019 均值

第四季度净利润占比	15.54%	26.06%	30.54%	24.05%
第四季度净利润同比增长	-13.01%	91.85%	5.2%	28.01%

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

	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	26.39%	27.33%	28.41%	26.44%	28.39%
第四季度成本费用归集情况 (万元)	6,203.53	7,873.59	9,665.30	9,978.78	11,585.55
第四季度成本费用占比	25.89%	29.11%	30.10%	26.60%	28.53%

从同行业可比上市公司情况看，容大感光第四季度净利润占比与同行业历年水平接近(表 2-4)；同行业历年第四季度净利润同比增长率波动性较大(表 2-5)，不具备可比性。

表 2-4：同行业可比公司第四季度净利润占比全年情况如下所示：

证券代码	证券简称	2017 年	2018 年	2019 年
002361.SZ	神剑股份	33.64%	21.69%	28.12%
300537.SZ	广信材料	22.97%	32.85%	-1.49%
300398.SZ	飞凯材料	41.14%	10.40%	27.64%
603110.SH	东方材料	18.83%	12.91%	23.14%
603378.SH	亚士创能	31.79%	11.76%	30.14%
603737.SH	三棵树	48.82%	41.94%	32.95%
603823.SH	百合花	34.97%	20.29%	23.10%

注：同行业可比公司选取申万行业“SW 涂料油墨油漆制造”，下同。

表 2-5：同行业可比公司第四季度净利润同比增长率如下所示：

证券代码	证券简称	17 同比增长率	18 同比增长率	19 同比增长率
002361.SZ	神剑股份	-31.71%	-59.93%	109.9%
300537.SZ	广信材料	17.40%	28.32%	-106.0%
300398.SZ	飞凯材料	141.17%	-14.19%	138.3%
603110.SH	东方材料	-48.21%	-59.15%	187.0%
603378.SH	亚士创能	-24.89%	-80.89%	398.3%
603737.SH	三棵树	5.61%	8.61%	43.4%
603823.SH	百合花	78.57%	-17.29%	36.4%

综上，公司设定的 2020 年业绩考核目标值达成的情况下，需要完成第四季度净利润同比增长率 51.14%，和历史相比，不仅高于 2019 年的 5.12%，还高于前三年平均水平 28.01%。从四季度净利润占比全年净利润比例来看，公司设定

的目标值达成的情况下，占比 29%，高于前三年的平均水平 24.05%。四季度利润占比和同行业相比，公司设定的目标值和同行业的历年水平基本接近。指标设置科学、合理，符合公司实际情况，具有一定挑战性。

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、公司不存在降低考核指标的情形

以 2020 年至 2022 年净利润增长率的目标值计算，2022 年净利润需达到 6621.49 万元，三年复合增长率需达到 32.29%，该业绩考核目标具有一定的挑战性。

2、不存在向相关人员输送利益的情形

(1) 近年来，公司不仅在业务上取得快速发展，而且也培养了一批掌握技术的核心人员。公司正是拥有这一批核心人员，才使得公司成为国内 PCB 油墨研发、制造的领航者，引领着我国相关产业和技术的发展。随着国家对高新技术产业的鼓励与支持，各路资金都蜂拥而入。不管是上游还是下游，行业内的还是行业外的，都加大对高新技术产业的投资力度，导致行业竞争加剧，特别是人才竞争日益加剧，人才成本急剧增加。由于公司是我国 PCB 油墨研发的领军企业，公司拥有国内实力最强的技术研发团队，所以公司核心技术人员成为各路资本及上下游猎挖的对象。年底是员工离职跳槽的高峰期，因而为防止核心员工流失，提振核心员工士气，在此公司发展的关键时期，公司适时推出有吸引力的股权激励计划，是为了稳定公司核心管理及技术团队，保障公司长远发展。

(2) 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 92.06%，授予限制性股票数量占首次授予总量的 95.64%（不考虑预留部分），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。对该范围员工进行股权激励符合公司发展的实际需要。通过股权激励计划不断优化公司薪酬结构，不但能够提高公司核心员工的薪酬包在市場中的竞争力，降低离职率，有利于公司保留人才进而保证公司的稳定发展，更能将员工利益与公司发展的利益相结合，有助于促进公司竞争力的提升。

3、除公司层面业绩考核指标外，公司激励计划设置有个人层面的考核要求，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归属条件及实际可获得归属的比例，从而能够保障公司激励计划的约束性和实施效果。

4、本次激励计划是公司上市后推出的首个激励计划，公司急需通过本次激励计划建立长期激励体制，在公司内部形成示范效应，提升员工的归属感和士气，以提高人才的长期稳定性。

综上，公司适时推出股权激励计划，有利于稳定公司核心管理业务团队，保障公司长远发展，提高企业竞争力。公司所设 2020 年考核指标符合《上市公司股权激励管理办法》，具备挑战性，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，不存在损害上市公司股东的利益。

特此公告。

深圳市容大感光科技股份有限公司

董事会

2020 年 12 月 2 日