

**上海信公轶禾企业管理咨询有限公司**  
**关于厦门乾照光电股份有限公司关注函相关事项之**  
**独立财务顾问核查意见**

深圳证券交易所：

厦门乾照光电股份有限公司（以下简称“乾照光电”或“公司”）于近日收到深圳证券交易所创业板公司管理部《关于对厦门乾照光电股份有限公司的关注函》（创业板关注函〔2022〕第 359 号）。上海信公轶禾企业管理咨询有限公司（以下简称“本独立财务顾问”或“信公轶禾”）为乾照光电聘请的独立财务顾问，现对《厦门乾照光电股份有限公司 2022 年员工持股计划（草案）》（以下简称“本持股计划”、“《持股计划》”）出具独立财务顾问核查意见，对关注函所涉及的问题说明如下：

**问题 1、**根据你公司前期披露的《2021 年限制性股票激励计划》，你公司业绩考核指标是基于公司历史业绩、行业发展状况以及公司未来发展规划所制定。请你公司说明前期业绩考核指标及归属条件设置的具体背景，说明公司目前实际经营情况、外部经营环境、未来发展规划等是否发生重大不利变化，并结合前述问题说明公司前期考核指标、归属条件设置是否审慎。

**回复：**

**（一）前期业绩考核指标及归属条件设置的具体背景**

公司主要从事半导体光电产品的研发、生产和销售业务，主要产品为全色系 LED 外延片和芯片及砷化镓太阳能电池外延片和芯片，为 LED 产业链上游企业。公司专注创新，依靠具备丰富光电技术积累及产业化经验的专家团队研发出拥有自主知识产权的外延片、芯片，并将其迅速产业化。凭借均匀性、一致性、可靠性等综合性能方面的领先优势，公司生产的四元系外延片、芯片在质量和产销量方面均处于国内领先水平，广泛应用于数码、点阵、显示屏、交通信号灯等领域；生产的高效砷化镓太阳能电池外延片达到了国际先进水平。

公司所处的半导体光电行业为技术与知识密集型行业，属于国家大力推广的

重点高新技术领域，对研发人员专业素质和业务能力的要求较高，核心技术人员为公司近年来技术进步、产品性能提升、收入快速增长做出了重大贡献。为实现公司战略及保持行业竞争力，公司拟通过股权激励计划的有效实施充分激发公司董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术人员的积极性。

公司推出《2021 年限制性股票激励计划》（以下简称“本次激励计划”）时，选取了营业收入作为公司层面业绩考核指标。营业收入是公司取得利润的重要保障，作为公司层面业绩考核指标能够直接体现公司主要产品的销售水平与公司的经营情况，并间接反映公司在行业内的市场占有率，在中长期内能够较好地衡量公司的发展水平。

2017-2020 年公司营业收入与同比增长率情况如下表所示：

年度	2020	2019	2018	2017
营业收入（万元）	131,571.9834	103,924.0844	102,956.1966	113,028.7914
同比增长率	26.60%	0.94%	-8.91%	-1.68%

注：上述“营业收入”为经审计的上市公司营业收入。

公司推出本次激励计划时，设计的公司层面业绩考核目标为以 2020 年营业收入为基数，2021 年-2023 年营业收入增长率分别不低于 20%、35%、50%。上述业绩考核增长率基于公司过往年度业绩情况、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素制定，具有一定的挑战性，有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

## （二）公司现阶段实际经营情况、外部经营环境、未来发展规划等情况

### 1、公司实际经营情况

2022 年 8 月 23 日，公司发布了半年度报告，公司 2022 年上半年实现营业收入 82,845.09 万元，较上年同期下降 14.89%；归属于上市公司股东的净利润为 1,408.14 万元，较上年同期下降 87.76%。相比 2021 年同期业绩增长情况，公司 2022 上半年的经营情况不及预期水平。纵观公司整个第三季度经营情况，外部

经营环境持续不利，行业需求放缓，产品价格波动较大，第三季度整体经营业绩仍不达预期。

## **2、外部经营环境情况**

2022年以来，公司所处LED行业受制于国际局势、宏观经济、疫情反复的不确定性影响，应用环节出现国内需求疲软、国际市场波动的态势。部分城市产业链出现中断、断链危机，市场萎靡不振，影响到电子与车用等多个产业，LED市场供需也因此遭受一定程度冲击，整体供需情况由升转降。据GGII统计数据显示：2022年1-6月，LED显示屏应用端出货量同比下降幅度超过20%，配套LED显示产业链受到波及，产能利用率维持在6成左右。同时，局部疫情反复对国内消费需求、国外订单交付等都有不同程度影响。据中国照明电器协会统计，2022年上半年，国内照明产品完成出口额合计290.08亿美元，同比下滑0.25%，总体弱于出口大盘，行业回暖不及预期。受终端需求下降影响，第二季度LED产业链中游封装、下游应用出现的阶段性产能管控、库存消化，对产业链上游造成了不利影响。由于LED芯片企业的反馈具有时滞性，加之行业整体未能延续去年爆发性增长的趋势，导致LED芯片市场活跃度于年中仍不及预期。GGII认为，随着全球疫情进入新常态，宏观经济环境与国际环境的不确定风险预计会长期存在，在未来一到两年，LED显示行业依然处在新旧交替的周期，企业经营情况和盈利能力将受到严重压力。

## **3、未来发展规划情况**

公司长期发展规划未发生重大不利变化。公司将继续推进主营业务发展，在巩固红黄光领域行业领先地位的同时，不断提升蓝绿光领域的核心竞争力，深化砷化镓太阳能电池领域，聚焦特色发展，积极促进产业升级。

### **(三) 公司推出方案时审慎地设置了考核指标和归属条件**

《上市公司股权激励管理办法》第三十四条规定：董事会应当在依照本办法

第三十七条、第五十四条的规定履行公示、公告程序后，将股权激励计划提交股东大会审议。

公司于 2021 年 4 月 18 日召开的第四届董事会第三十二次会议、第四届监事会第二十八次会议审议通过《关于公司<2021 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》等相关议案。2021 年 4 月 19 日，公司在中国证监会指定的创业板信息披露网站巨潮资讯网（<http://www.cninfo.com.cn>）上公告了《2021 年限制性股票激励计划（草案）及其摘要》《2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》《2021 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》等公告。

公司根据相关规定于 2021 年 4 月 20 日通过公司内部 OA 系统发布了《2021 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示》，对拟激励对象的姓名及职务予以公示，公示期为 2021 年 4 月 20 日至 2021 年 4 月 29 日，在公示期间内，公司员工可通过口头或书面形式向公司监事会反馈意见。截至 2021 年 4 月 29 日公示期满，公司监事会未收到任何对本次拟激励对象名单提出的异议，无反馈记录。

公司于 2021 年 5 月 11 日召开 2021 年第一次临时股东大会，并经出席股东大会的股东所持有效表决权股份总数的三分之二以上审议通过了《关于公司<2021 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司股权激励计划相关事宜的议案》。

除公司层面的业绩考核外，本次激励计划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。公司也将根据激励对象考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上所述，公司推出本次激励计划的审议与披露程序不存在不符合相关法律法规及规范性文件要求的情形。本次激励计划建立了严密的考核体系，结合了公

司与个人层面的考核要求，公司层面业绩考核目标增长率的设计基于公司过往年度业绩情况、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素制定。公司推出本次激励计划时，基于审慎性原则设置了本次激励计划的考核指标和归属条件。在市场供给波动、外部环境复杂多变的特殊时期，公司本次对原有业绩考核目标进行的修订，有利于避免客观环境的波动因素导致激励效果无法实际落地，从而有利于稳固公司的核心人才基础，充分激发员工的工作积极性和创造力，增强公司抗风险能力，促进公司健康、稳定发展，为股东带来更高效、更持久的回报。

**本独立财务顾问核查后认为：**

公司《2021年限制性股票激励计划》涉及的各方案要素内容完整，符合有关法律法规及规范性文件的要求；公司制定与实施本次激励计划通过的审议与披露程序完整，不存在不符合有关法律法规及规范性文件的要求的情形；公司《2021年限制性股票激励计划》设置的业绩考核目标及归属条件符合公司推出方案时的经营情况、市场环境及公司的发展规划。在市场供给波动、外部环境复杂多变的背景下，公司本次对原有业绩考核目标进行的修订是对当前复杂多变的外部环境采取的积极举措，在中长期内有利于公司发展，有利于实现激励对象个人利益、公司利益与股东利益的正向循环。

**问题 2、本次修订前，各归属期内如公司当期业绩水平未达到业绩考核目标的，所有激励对象对应考核年度可归属的限制性股票应当全部取消归属并作废失效。本次修订后，激励对象将根据 2022-2023 年度公司业绩实现情况按比例归属当期可归属的限制性股票。请你公司说明新增公司层面归属系数的原因及合理性，并结合业绩考核指标、实际经营情况等说明方案调整后是否仍然具有充分激励效果，是否有利于促进公司竞争力的提升，是否有利于上市公司持续发展，是否存在损害上市公司利益及全体股东利益的情形。**

**回复：**

## （一）新增公司层面归属系数的原因及合理性

### 1、公司经营状况相比过往年度增长情况有所下滑

2022年8月23日，公司发布了半年度报告，公司2022年上半年实现营业收入82,845.09万元，较上年同期下降14.89%；归属于上市公司股东的净利润为1,408.14万元，较上年同期下降87.76%。相比2021年同期业绩增长情况，公司2022上半年的经营情况不及预期水平，公司未来业绩是否能够匹配本次激励计划现有的考核指标并实现预期的激励效果存在不确定性。

### 2、外部整体行业环境相比过往年度有所波动，市场供给情况受到影响

公司主要从事半导体光电产品的研发、生产和销售业务，主要产品为全色系LED外延片和芯片及砷化镓太阳能电池外延片和芯片，为LED产业链上游企业。2022年以来，受制于国际局势、宏观经济、疫情反复的不确定性影响，应用环节出现国内需求疲软、国际市场波动的态势。部分城市产业链出现中断、断链危机，市场萎靡不振，影响到电子与车用等多个产业，LED市场供需也因此遭受一定程度冲击，整体供需情况由升转降。据GGII统计数据显示：2022年1-6月，LED显示屏应用端出货量同比下降幅度超过20%，配套LED显示产业链受到波及，产能利用率维持在6成左右。同时，局部疫情反复对国内消费需求、国外订单交付等都有不同程度影响。据中国照明电器协会统计，2022年上半年，国内照明产品完成出口额合计290.08亿美元，同比下滑0.25%，总体弱于出口大盘，行业回暖不及预期。

市场需求的放缓对公司产品的销售与生产业务产生了一定影响。受市场波动影响，公司同行业可比上市公司的相关业务收入也存在下降现象，具体情况如下表所示：

单位：万元

项目	三安光电	华灿光电	聚灿光电	平均值	乾照光电
2022 营业收入	676,222.46	128,283.37	100,587.05	<b>301,697.63</b>	82,845.09

上半年	较上年同期变动比例	10.60%	-19.53%	4.66%	<b>-1.42%</b>	-14.89%
	其中：LED 外延芯片收入	300,149.15	69,728.52	57,205.09	<b>142,360.92</b>	82,067.53
	较上年同期变动比例	-11.53%	-27.32%	-0.62%	<b>-13.16%</b>	-14.87%

注：以上数据引用自各上市公司对外披露的公告。

根据以上统计数据，2022 年上半年，公司与同行业可比上市公司的 LED 外延芯片收入存在明显下降；同行业可比上市公司相关产品营业收入较上年同期平均下降 13.16%，公司 LED 外延芯片收入变动比例与同行业可比上市公司平均情况相近。

受终端需求下降影响，第二季度 LED 产业链中游封装、下游应用出现的阶段性产能管控、库存消化，对产业链上游造成了不利影响。由于 LED 芯片企业的反馈具有时滞性，加之行业整体未能延续去年爆发性增长的趋势，导致 LED 芯片市场活跃度于年中仍不及预期。GGII 认为，随着全球疫情进入新常态，宏观经济环境与国际环境的不确定风险预计会长期存在，在未来一到两年，LED 显示行业依然处在新旧交替的周期，企业经营情况和盈利能力将受到严重压力。从市场端反馈，结合近期经营数据来看，外部不利环境仍将延续一段时间，存在需求放缓而致行业出现波动、产品加剧竞争的风险。

在此外部环境变化的特殊时期，调整本次激励计划的业绩考核目标有利于公司更好地应对复杂多变的外部环境。根据现行市场环境下的业绩预期制定挑战性与可达成性兼顾的业绩考核目标，有利于鼓舞团队士气、充分调动员工工作积极性，鼓励核心员工并肯定其工作成绩，有利于稳住公司发展基本面，在未来真正实现公司利益、股东利益和员工利益的高度统一。

### 3、在原有业绩考核目标基础上细化考核标准有利于激励目的的落实

公司选取了营业收入增长率作为公司层面业绩考核指标，该指标为公司核心财务指标，是公司的主要经营成果体现，是取得利润的重要保障。营业收入同时也是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，

营业收入的增长能够反映了公司成长能力和行业竞争力的提升。

为应对新的经营形势，持续发挥股权激励计划的激励作用，公司拟对原有公司层面业绩考核目标进行分档细化。考核标准的分档，使考核目标更加合理、清晰，是对当前复杂多变的外部环境采取的积极应对举措，有利于避免客观环境的波动因素导致激励效果无法实际落地，从而稳固公司的核心人才基础，充分激发员工的工作积极性和创造力。本次调整有利于公司平稳应对中长期内外界环境的不利影响和冲击，增强公司抗风险能力，促进公司健康、稳定发展，为股东带来更高效、更持久的回报。

**(二) 股权激励方案调整后仍然具有充分激励效果，有利于促进公司竞争力的提升，有利于上市公司持续发展，不存在损害上市公司利益及全体股东利益的情形**

本次修订后，公司 2022 年、2023 年营业收入需相比 2020 年分别增长至少 28%、40% 方可满足最低限度的权益归属条件，且需全部完成前期股权激励方案确定的考核指标才能满足归属 100% 的权益归属条件。考虑到公司 2022 年上半年经营情况与第四季度经营业绩的不确定性，修订后的业绩考核目标兼顾了挑战性与可达性。同时，只有在公司尽可能完成原有业绩考核目标的前提下，激励对象方可归属更多权益，本次修订对考核标准的分档，使考核目标更加合理、清晰，是对当前复杂多变的外部环境采取的积极应对举措，有利于避免客观环境的波动因素导致激励效果无法实际落地，仍然具有充分激励效果。

本次对业绩考核目标的调整及分档细化，是在充分参考市场实操案例的基础上进行的严格设定，符合市场及行业惯例，有利于上市公司持续发展。相关案例如下：

业绩实际完成情况	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 80\%$		$80\% > R \geq 70\%$	$70\% > R \geq 60\%$	$R < 60\%$
			$90\% > R \geq 85\%$	$85\% > R \geq 80\%$			



聚灿光电(300708) 标准比例系数	1.0	1.0	0.8	0.5	0	0	0
汇纳科技(300609) 标准比例系数	1.0	0.9	0.8		0.7	0.6	0
博创科技(300548) 标准比例系数	1.0	0.9	0.8		0.7	0	0
国轩高科(002074) 标准比例系数	1.0	0.9	0.8		0.7	0	0

注：考核目标完成率(R)=该考核期考核目标实际完成值/该考核期考核目标增长率所对应的考核目标值。

在充分考虑激励与约束对等的原则下，本次修订业绩考核目标对董事、高级管理人员提出了更严格的要求，相比其余核心管理人员、核心技术人员，只有在公司营业收入完成率达到更高水平的基础上同时实现良好的个人绩效考核结果，该部分关键少数人员方可解锁更多权益。参与本次激励计划的董事、高级管理人员作为公司核心经营者，肩负着公司的发展重任，需要勤勉尽责，充分发挥带头作用，全面提高工作绩效，引领核心骨干团队尽可能实现业绩考核目标，从而实现个人利益、公司利益与股东利益的正向循环。

综上所述，本次激励计划基于稳定公司中坚核心力量的目的而推出，旨在充分激励核心骨干团队，吸引和留住公司优秀人才，有效地将员工利益、公司利益和股东利益结合在一起，有效提升了企业竞争力。本次激励计划增设公司层面归属系数兼顾了公平性、合理性和可操作性原则，能够有效地将股东、公司、核心人员三方利益结合在一起，共同推进公司的长远发展，符合公司和股东利益，不存在损害上市公司利益及全体股东利益的情形。未来，公司也将遵守相关规定，严格落实股权激励计划的相关约定条款，努力经营，切实维护全体股东利益，尤其是中小股东的利益。

**本独立财务顾问核查后认为：**

考虑到公司现阶段的经营情况与未来经营业绩的不确定性，公司本次修订新增了公司层面归属系数，修订后的考核目标能够兼顾本次激励计划的挑战性与可达成性，只有在尽可能完成原有业绩考核目标的前提下，激励对象方可归属更多权益。公司本次激励计划的激励对象包含公司董事、高级管理人员、核心管理人

员及核心技术人员，前述激励对象是公司的核心经营者与核心骨干团队，是公司经营发展的重要人才资源，肩负着公司的发展重任。公司本次修订业绩考核目标有利于正确引导公司核心经营团队在困境中发挥带头作用，提高工作绩效，尽可能实现业绩考核目标。修订业绩考核目标后，本次激励计划仍然具有充分激励效果，有利于促进公司竞争力的提升，在中长期内有利于公司的持续发展，不存在损害公司利益与股东利益的情形。

（本页无正文，仅为《上海信公轶禾企业管理咨询有限公司关于厦门乾照光电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）

独立财务顾问：上海信公轶禾企业管理咨询有限公司

2022年10月11日