

## 瑞华会计师事务所（特殊普通合伙）

### 对深圳证券交易所关于对航天工业发展股份有限公司的

### 重组问询函之回复

#### 深圳证券交易所：

根据贵所 2018 年 3 月 19 日下发的《关于对航天工业发展股份有限公司的重组问询函》（许可类重组问询函[2018]第 4 号）的要求，瑞华会计师事务所（特殊普通合伙）（以下简称“会计师”）就本次《重组问询函》所提问题进行了认真核查及分析说明，现就《重组问询函》中的有关问题回复说明如下，请贵所予以审核。

本回复意见所述的词语或简称与《航天工业发展股份有限公司发行股份购买资产并募集配套资金暨关联交易预案》中所定义的词语或简称具有相同的涵义。

#### 问题 2

预案显示，本次交易存在奖励安排，具体奖励方式届时由壹进制和航天开元的董事会提出、股东会批准执行。请补充披露设立奖励安排的原因、奖励对象、奖励支付方式、奖励触发标准、奖励指标或参数设置、奖励金额的计算方法和公式、奖励安排的会计处理，是否构成或有对价，是否构成股权激励，是否符合《关于并购重组业绩奖励有关问题与解答》的有关规定。请独立财务顾问和会计师核查并分别发表意见。

#### 上市公司回复：

##### 一、设立奖励安排的原因

壹进制、航天开元设立奖励安排的原因为：通过设立超额业绩奖励，维持标

的公司管理团队的稳定性和积极性，激发管理团队的工作热情和创新精神，激励管理团队更好的为标的公司创造价值，实现上市公司利益和标的公司管理层利益的绑定，在完成基本业绩承诺后继续努力经营、拓展业务，以实现标的公司业绩持续的增长，为上市公司创造更多的价值，进而有利于维护上市公司及广大投资者的利益。

## **二、奖励对象、奖励支付方式、奖励触发标准、奖励指标或参数设置、奖励金额的计算方法和公式、奖励安排的会计处理、是否构成或有对价、是否构成股权激励**

根据《业绩承诺补偿框架协议》约定：若壹进制、航天开元足额兑现 2017 年度、2018 年度、2019 年度、2020 年、2021 年度净利润承诺数，在符合中国证监会、相关国有资产管理部门关于超额利润、薪酬管理及股利奖励的有关规定并取得相应有权主管部门审批同意前提下，可以将标的公司在 2017 年度、2018 年度、2019 年度、2020 年、2021 年度实现的实际利润数高于承诺净利润数部分的 30%以内且不超过本次交易作价 20%的部分用于对承诺期满业绩承诺人中仍在标的公司留任的经营管理层（包括但不限于高管及总监级管理人员等）的奖励。具体奖励方式届时由标的公司董事会提出、股东会批准执行。奖励在交易实施完毕后开始进行。即如本次交易在 2018 年未实施完毕，则奖励安排推迟在 2019 年实行。

### **1、奖励对象、奖励触发标准**

根据《业绩承诺补偿框架协议》约定，奖励对象为业绩承诺人中仍在标的公司留任的经营管理层（包括但不限于高管及总监级管理人员等），业绩承诺人为法人的，其具体奖励对象后续将会在重组报告书（草案）中进一步明确约定。奖励触发条件为若壹进制、航天开元足额兑现 2017 年度、2018 年度、2019 年度、2020 年、2021 年度净利润承诺数，在符合中国证监会、相关国有资产管理部门关于超额利润、薪酬管理及股利奖励的有关规定并取得相应有权主管部门审批同意前提下，可以将标的公司在 2017 年度、2018 年度、2019 年度、2020 年、2021 年度实现的实际利润数高于承诺净利润数部分的 30%以内且不超过本次交易作价 20%的部分用于奖励。

## 2、奖励支付方式、奖励指标或参数设置、奖励金额的计算方法和公式

交易双方对于奖励安排仅在《业绩承诺补偿框架协议》进行了初步约定，目前，就奖励支付方式、奖励指标或参数设置、奖励金额的计算方法和公式未详细约定，后续会在重组报告书（草案）中明确约定支付方式为现金。

## 3、奖励安排的会计处理、是否构成或有对价、是否构成股权激励

根据中国证监会会计部《2013 年上市公司年报会计监管报告》对企业合并交易中的业绩奖励问题的相关意见，“存在此类安排时，上市公司应考虑其支付给这些个人的款项，是针对其股东身份、为了取得其持有的被收购企业权益而支付的合并成本，还是针对其高管身份、为了获取这些个人在未来期间的服务而支付的职工薪酬。上市公司应结合相关安排的性质、安排的目的，确定支付的款项并据此进行相应的会计处理”。“通常情况下，如果款项的支付以相关人员未来期间的任职为条件，那么相关款项很可能是职工薪酬而不是企业合并的合并成本”。因此，凡是企业为获得职工提供的服务给予或付出的各种形式的对价，均构成职工薪酬。本次业绩奖励的实质是针对业绩承诺人中仍在标的公司留任的经营管理层（包括但不限于高管及总监级管理人员等）的员工身份，为了获取这些个人在未来期间的服务而支付并且要求标的公司实现超额业绩，从而适用“职工薪酬准则”。

根据该业绩奖励计划和《企业会计准则第 9 号——职工薪酬》的有关规定，上市公司应在 2017 年度、2018 年度、2019 年度、2020 年度、2021 年底在考虑壹进制和航天开元实际经营业绩、离职率等因素对该超额业绩奖励的可实现性进行最佳估计，并分别于 2017 年度、2018 年度、2019 年度、2020 年度、2021 年度计提当年应承担的奖金金额，计入当期管理费用或销售费用等和应付职工薪酬。由于该奖金计划是对标的公司的管理层及主要技术骨干实施的激励，标的公司作为享受管理层服务的真正受益方，每年计提的奖金金额应计入标的公司的管理费用，从而减少其在 2017 年度、2018 年度、2019 年度、2020 年度、2021 年度的净利润。

由于在承诺期内前两年的年末，能否实现承诺的盈利存在不确定性，因此对未来是否需要支付该奖励的判断以及对需支付奖励金额的估计取决于对承诺期



内盈利的估计。在承诺期内每个会计期末，上市公司应根据获取的最新信息对该项会计估计进行复核，必要时进行调整。如果确有需要对该项会计估计进行调整的，将根据《企业会计准则第 28 号——会计政策、会计估计变更和差错更正》对会计估计变更的相关规定进行会计处理，并履行相关的决策程序和信息披露义务，由此导致的会计估计变更影响数将计入变更当期和以后期间的损益。

综上，本次交易中的奖励安排不构成或有对价，不构成股权激励。

### 三、奖励安排符合《关于并购重组业绩奖励有关问题与解答》的有关规定

#### 1、《关于并购重组业绩奖励有关问题与解答》的规定

《关于并购重组业绩奖励有关问题与解答》规定：“1、业绩奖励安排应基于标的资产实际盈利数大于预测数的超额部分，奖励总额不应超过其超额业绩部分的 100%，且不超过其交易作价的 20%。2、上市公司应在重组报告中充分披露设置业绩奖励的原因、依据及合理性，相关会计处理及对上市公司可能造成的影响。”

#### 2、奖励安排符合《关于并购重组业绩奖励有关问题与解答》的有关规定

根据《业绩承诺补偿框架协议》约定，本次重组业绩奖励的安排基于标的资产 2017 年度、2018 年度、2019 年度、2020 年、2021 年度实际实现的净利润高于承诺净利润的部分，在符合中国证监会、相关国有资产管理部门关于超额利润、薪酬管理及股利奖励的有关规定并取得相应有权主管部门审批同意前提下，奖励金额为超额业绩部分 30%以内且不超过本次交易作价 20%。同时，关于设置业绩奖励的原因、依据及合理性，相关会计处理及对上市公司可能造成的影响等内容已补充披露在预案“第六章 发行股份购买资产”之“一、本次交易中发行股份购买资产基本情况”之“（四）业绩承诺和盈利补偿情况”之“（5）奖励安排”。

因此，奖励安排符合《关于并购重组业绩奖励有关问题与解答》的有关规定。

#### 四、会计师核查意见

经核查，会计师认为：本次交易的业绩奖励不构成或有对价，不构成股权激励，相关会计处理符合企业会计准则的相关规定。

