

北京神州泰岳软件股份有限公司  
关于对深圳证券交易所关注函的回复公告

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。

北京神州泰岳软件股份有限公司（以下简称“公司”或“神州泰岳”）于 2021 年 7 月 13 日收到深圳证券交易所《关于对北京神州泰岳软件股份有限公司的关注函》（创业板关注函【2021】第 295 号），公司董事会对关注函所列问题进行了逐项认真核查，公司独立董事发表了独立意见，现回复如下：

2021 年 7 月 6 日，你公司披露《2021 年员工持股计划（草案）》和《关于子公司实施员工股权激励暨关联交易的公告》，拟以对价 0 元授予本次员工持股计划和子公司股份股权激励，我部于同日向你公司发出了《关于对北京神州泰岳软件股份有限公司的关注函》（创业板关注函【2021】第 286 号），并于 7 月 9 日收到公司回函。我部对回函内容表示关注，请你公司就以下事项进行补充说明并对外披露：

1. 回函显示，冒大卫系你公司董事长兼总裁、鼎富智能董事长，主要负责公司整体的战略规划与运营管理，并全面负责鼎富智能的战略规划的制定、经营计划安排及产品定义，本次持股计划中冒大卫预计获得 1037.92 万股，占持股计划总份额的 40%。此外，我部关注到，冒大卫于 2018 年 5 月起担任你公司董事，2018 年 9 月起担任公司总裁，2021 年 2 月起担任公司董事长，2018 年至 2020 年你公司归属于上市公司股东的净利润分别为 8024.76 万元、-14.74 亿元和 3.51 亿元，2020 年业绩大幅增长主要是由于海外手游子公司天津壳木软件有限公司（以下简称“天津壳木”）业绩爆发所致。请你公司补充说明冒大卫在上市公司及天津壳木负责的具体业务，详细说明任职期间对公司的战略规划、组织架构、人员结构、业务发展的具体影响和贡献，以及冒大卫未来三年在上市公司的职

务规划和负责业务等，说明本次向其授予大比例上市公司股份的合理性，是否与其历史和未来预计对公司的贡献相匹配，相关安排是否损害上市公司及股东利益。请独立董事发表意见。

公司回复：

(1) 冒大卫先生在上市公司负责的具体业务，详细说明任职期间对公司的战略规划、组织架构、人员结构、业务发展的具体影响和贡献。

冒大卫先生自 2018 年加入公司后，历任公司董事，现任公司董事长兼总裁，负责公司层面的战略规划与运营管理，对公司的整体战略规划及组织架构、资源调配及人员结构调整、经营管理及内部控制管理、业务发展等方面做出了突出贡献，是一名研究型、开拓型的企业家。

### 1) 战略规划及组织架构方面

冒大卫先生自加入公司以来，带领公司对原有业务进行了全面细致的梳理，围绕公司核心竞争优势，结合行业发展前景及公司未来发展方向，制定了更具前瞻性的战略规划布局。公司于 2020 年年初对核心的组织架构进行了调整，聚焦通讯与数据两大核心能力，将公司业务重组为五大事业群（运营商事业群、物联网与通信事业群、游戏事业群、人工智能事业群、创新业务事业群）。本次调整旨在根据公司业务性质，细化公司业务结构，明确各个板块业务分工，重点突出核心优势。同时在公司各个事业群之间形成互联互动的模式，有效协调与聚焦核心业务与资源，拥抱行业和市场变化。此外，公司也根据五大事业群结构，在公司内部对各事业群负责人实行严格的绩效考核机制，规范和提高各业务分支的管理力度和效果，提升公司整体管理水平，从而有效提升公司整体经营业绩，有效实现公司发展战略。

### 2) 资源调配及人员结构调整方面

在冒大卫先生的统筹指导下，自 2018 年起对公司进行了全面的资源调配工作，以保证公司资源得到更为有效的支配。

#### ① 明确公司战略发展目标，有效调配资源，控制整体风险

公司自 2018 年起，基于历史经营情况及行业现状，不断清晰公司的战略发展目标，针对不符合公司发展战略的业务单元及时进行关停并转，重新调配公司资源，聚焦主业，将公司资源最大可能的支持符合公司战略发展方向的业务。

#### ② 健全薪酬机制，提高人均产值，优化团队结构

公司自 2018 年以来，在整体人员规模方面做出了重大调整，基于公司实际业务情况出发，实施了减员增效计划。与此同时，公司也非常注重人才梯队的搭建，通过在公司内部实行科学化的绩效考核手段，按照“高贡献、高绩效、高回报”的薪酬指导思想，针对不同的事业群，量身定制符合其现阶段情况及未来发展的科学绩效体系，建立基于不同岗位责任类型的绩效管理、考核及兑现方式，发现优秀人才，在实践中培养优质人才，同时激发人才的创造精神。逐步形成一支目标一致、能力互补、高精尖的年轻化管理团队。

项目	2020 年度/ 2020 年 12 月 31 日	2019 年度/ 2019 年 12 月 31 日	2018 年度/ 2018 年 12 月 31 日	2017 年度/ 2017 年 12 月 31 日
在职员工的数量合计（人）	3,062	3,516	3,583	4,226
营业收入（万元）	359,579.47	177,724.82	201,945.57	202,649.87
归属于上市公司股东的净利润（万元）	35,115.25	-147,417.80	8,024.76	11,955.01
人均创收（万元/人）	117.43	50.55	56.36	47.95

根据上表中所列的历史年度公司人员与业绩对比来看，公司本次人员结构调整已初显成效，员工总数量得到有效控制，人均创收整体呈上升趋势。此外，截至 2021 年 6 月 30 日，公司员工总人数为 2,863 人，根据公司已公开披露的 2021 年半年度业绩预告，2021 年 1-6 月预计公司实现归属于上市公司股东的净利润 13,100.00 万元-17,000.00 万元，比上年同期增长 50.20% -94.92%。

### 3) 经营管理及内部控制管理方面

冒大卫先生在担任公司高管以来，除对公司历史经营情况进行梳理外，自 2019 年起在公司进行了一次较为彻底的管理体制改革。在冒大卫先生的主持下，公司启动了管理变革，建立了公司经营管理新理念，深入贯彻人员绩效管理制、项目管理制与事业群管理制，开始进行精细化管理、减员增效、引入更为科学合理的绩效考核体制，针对不同人群建立不同考核机制，确保收益与目标相匹配。同时，在这次管理变革中，公司开始全面使用信息化手段，提升公司管理活力与管理效率。

#### ①推行精细化管理，高效率决策

##### a.高管例会周期缩短，形成更为高效的汇报决策制度

公司管理层会议调整为周例会，由冒大卫先生主持，在会议中对经营情况及时进行反馈，缩短汇报周期，提高经营决策效率；

##### b.使用数据化分析结果，决策更为科学理性

公司内部各个业务板块形成多维数据，结合数据分析及历史经验支撑关键决策，使得公司各项重大决策更加契合日常经营，有据可依，更为科学合理；

c.推行董事长负责制，重大事项和重大业务由冒大卫先生直接负责，协调公司资源，有效推动公司重大事项和重大业务；

d.注重人才梯队搭建，引入更加严格且科学的绩效考核制度

首先，对于公司核心成员和骨干的绩效考评周期由年度缩短为季度，及时把控风险，确保目标完成；其次，在进行人员激励过程中，针对不同的事业群，量身定制符合其现状及未来发展的科学绩效体系，严格贯彻公司“高贡献、高绩效、高回报”的薪酬指导思想，坚持权益分配与岗位贡献高度匹配。最后，高度重视公司人才梯队的搭建，逐步为公司培养形成一支目标一致、能力互补、专业化程度高的年轻化管理团队。

②增强信息化手段，加强内部控制管理

公司自 2019 年 4 月起，全面推行信息化手段与技术，以项目为导向，进行项目预算及年度管控制度、全员报工制度、全方位流程电子化制度等，加大内部控制管理力度，减少人为因素造成的不利影响，有效提高项目交付、内部管理工作效率与质量，提升公司业务能力、加强内部控制管理，为公司后续发展奠定坚实的基础。

③优化运营机制，提升经营管理活力与效率

在内部运营机制上，按照组织结构扁平化、干部队伍年轻化、运营流程责任化、绩效考核结果化、企业文化场景化等模式进行管理优化调整，通过加强业务结构调整，形成核心竞争优势、强化内部成本管控、细化考核制度模式及提升经营管理活力与效率，提高公司核心业务专注度，提升公司可持续发展的综合竞争实力。

#### 4) 自主创新方面

冒大卫先生在管理公司期间，对公司的自主创新能力提出了更高的要求，提倡不断提升研发能力，增加专利、软著的储备，加大产品化力度，增强公司核心竞争力。

①持续提升研发能力，建设高精尖研发团队

公司在进行人员结构调整的同时，非常重视技术研发及核心技术团队的搭建，截至 2020 年年末，公司研发人员数量占公司总人数比例为 39.84%，达到 2017

年以来的峰值。同时公司在近 4 年以来持续加强自主创新能力的提升，公司在知识产权储备数量方面有了明显的增加。截至 2021 年 6 月 30 日，公司累计已申请的专利 1,476 项、授权专利 845 项、申请软件著作权 1,697 项、注册商标 264 项。相比较 2017 年，公司目前已申请专利数量增长 26.91%，授权专利数量增长 82.51%，申请软件著作权数量增长 35.76%，注册商标数量增长 88.57%。

项目	2021 年 6 月 30 日	2020 年 12 月 31 日	2019 年 12 月 31 日	2018 年 12 月 31 日	2017 年 12 月 31 日
已申请专利数量	1,476	1,443	1,349	1,297	1,163
授权专利数量	845	797	713	618	463
申请软件著作权数量	1,697	1,609	1,559	1,342	1,250
注册商标数量	264	237	202	191	140

公司 2017 年至今知识产权数量情况如下：

## ②推进公司产品化与国际化

公司不断进行产品化变革，公司各事业群都在不断发展并形成产品化的能力。此外冒大卫先生极大的重视国际化发展，公司在不断形成并输出优秀产品的同时，也在不断拓展公司的国际化能力，提升海外收入占比，进而使公司不断从项目型公司向产品化程度越来越高的国际化公司发展。

## 5) 公司业务发展方面

公司在冒大卫先生的领导下，经过前期管理变革及内部管理模式优化，2020 年公司的业务呈现出大幅增长的态势。2020 年业绩增长贡献点主要来源于公司传统 ICT 运营管理业务及手机游戏业务。ICT 运营管理业务方面，2020 年公司 ICT 运营管理业务营业收入较上年增长 75.03%，公司的收入增长率、毛利率增长率均高于同行业公司。手机游戏业务方面，公司游戏业务收入在 2020 年实现了历史新高，较上年增长 179.95%，整体高于同行业公司。

### ①公司 ICT 运营管理业务同行业对比情况

单位：万元

公司简称	2020 年度		与 2019 年度相比收入增长率	与 2019 年度相比毛利率增长率
	营业收入	营业成本		
科大讯飞	1,302,465.79	714,843.19	29.23%	-0.90%
东华软件	916,718.67	705,739.74	3.65%	-4.70%
华胜天成	390,116.98	333,284.16	-14.73%	-4.16%
华宇软件	335,584.42	218,705.54	-4.40%	-5.87%
拓尔思	130,943.64	54,237.27	35.37%	-3.17%

神州泰岳	105,666.64	55,848.13	75.03%	5.69%
------	------------	-----------	--------	-------

注 1：以上数据摘自各上市公司 2020 年度报告中合并报表数据。

## ②公司游戏业务同行业对比情况

单位：万元

公司简称	2020 年度		与 2019 年度相比收入增长率
	营业收入	营业成本	
三七互娱	1,437,551.25	174,577.20	8.74%
游族网络	465,199.09	318,495.33	48.46%
掌趣科技	169,158.47	48,890.88	13.27%
顺网科技	40,064.18	12,430.34	-33.76%
中青宝	14,571.25	10,728.92	-45.03%
神州泰岳	240,772.83	80,874.25	179.95%

注：以上数据摘自各上市公司 2020 年度报告中游戏板块数据。掌趣科技 2020 年度报告中收入占比 10% 以下部分游戏数据未对外披露，本次数据对比时选取已披露的【移动终端游戏】数据作为参考。

**(2) 冒大卫先生在天津壳木负责的具体业务，详细说明任职期间对公司的战略规划、组织架构、人员结构、业务发展的具体影响和贡献。**

### 1) 冒大卫先生在天津壳木的履职情况

冒大卫先生指导并深度参与游戏板块业务管理工作，具体如下：

①为适应不断变化的市场环境，提升游戏板块在行业产业链中的竞争力，制定从产品研发到发行运营为一体的发展战略，同时带领人力团队主持发行团队的搭建。把天津壳木从一个单纯的研发型游戏公司，转变为综合、全面、自主权更强的研运一体型游戏公司；

②主持游戏产品的立项工作，制定了一套产品选型的方法论和流程，把控产品题材和品类选择以及全球市场的产品布局。为游戏板块的产品在全球各大主流国家的可复制性和可推广性打下良好基础；

③针对游戏业务的行业特点，主持搭建了一支专业、强有力的人力资源团队，推行游戏板块整体层面人才团队建设、奖励机制设置以及业绩考核设置，对游戏团队进行深度优化调整，培养和聚集了一批游戏行业高精尖人才，形成了具有联动作战能力、多产品运营能力的游戏团队；

④加强游戏板块合规运作。结合游戏板块海外收入占比较高的特点，进行全球布局，建立了具有国际化视野的财务团队和法务团队，持续推动游戏板块海外收入的增长。

## 2) 天津壳木历史表现

2017-2020 年度，天津壳木营业收入、净利润及人数情况如下：

项目	2020 年度/ 2020 年 12 月 31 日	2019 年度/ 2019 年 12 月 31 日	2018 年度/ 2018 年 12 月 31 日	2017 年度/ 2017 年 12 月 31 日
营业收入 (万元)	240,830.66	86,005.27	60,935.97	58,465.08
净利润 (万元)	49,721.02	15,148.49	14,271.91	13,063.91
人数 (人)	321	223	177	137
人均创收 (万元/人)	750.25	385.67	344.27	426.75

2017 年以来，天津壳木整体净利润一直维持在 1.5 亿元左右，人均创收维持在 400 万元左右，主要收入来自于游戏 War and Order，明星产品模式无法复制，未能大规模扩张，难以取得快速发展。随着 2019 年以来公司管理变革带来的架构调整、人员优化等一系列战略上的调整，以及天津壳木人才团队搭建、产品设计及投放优化等细节方向调整，天津壳木从前端产品设计及后续产品运营等方面都焕然一新。在借鉴 War and Order 成功经验基础上推出的 Age of Z Origins 大获成功，Age of Z Origins 在 2020 年度游戏充值流水达 12.92 亿元人民币，超过 War and Order 在 2020 年度游戏充值流水 10.37 亿元，Age of Z Origins 的成功表明天津壳木业务具备了可复制和快速发展的机制。2020 年天津壳木业务快速发展，营业收入、净利润都取得突破式增长。

### (3) 冒大卫先生未来三年在上市公司的职务规划和负责业务

冒大卫先生将继续全面负责公司战略规划制定、经营计划安排及产品定义；从公司层面加强内控管理，控制公司整体风险；不断提高创新能力、产品化能力和国际化水平；不断优化公司的绩效考核体系，继续推行“高贡献、高绩效、高回报”的薪酬指导思想。

同时，切实履行重大事项和重大业务董事长负责制，指导并深度参与运营商事业群、游戏事业群及人工智能事业群等各个事业群的具体经营，带领团队不断拓展新的业务机会。

基于冒大卫先生过去三年对公司做出的突出贡献，公司希望冒大卫先生未来三年能够继续担任董事长兼总裁职务，带领团队为公司创造更好的业绩。冒大卫先生本人也会在未来三年及更远的将来继续服务于公司，为公司创造价值。

**(4) 说明本次向其授予大比例上市公司股份的合理性，是否与其历史和未来预计对公司的贡献相匹配，相关安排是否损害上市公司及股东利益。**

综上所述，公司认为，在冒大卫先生的带领下，自 2018 年起，对公司的业

务重新进行整合,由原四大核心业务板块重组为五大事业群,重点突出核心优势,提高了公司核心业务专注度;2019年执行的深刻且彻底的管理变革,重新焕发了各业务线的活力;同时,在内部运营机制上,强化内部成本管控,实施了减员增效计划,搭建人才梯队;增强信息化手段,提升精细化管理水平,细化考核制度模式及提升经营管理活力与效率;加大核心产品和解决方案的研发力度,提升了公司可持续发展的综合竞争实力。冒大卫先生在上市公司及天津壳木均负责重要工作,对公司的战略规划、组织架构、人员结构、业务发展等方面均有重要影响和贡献;对天津壳木团队搭建、游戏产品的迭代与研发、产品投放等方面均发挥了关键性作用。

公司将秉承“高贡献、高绩效、高回报”的薪酬指导思想,根据公司员工的贡献情况对薪酬给予客观的评定。冒大卫先生作为公司新管理层的核心,2020年度带领公司实现营业收入35.96亿元,归属于上市公司股东的净利润3.51亿元,经营活动产生的现金流量净额6.42亿元,上述指标均创四年以来历史新高。并且,本次员工持股计划在近四年业绩新高的2020年基础上,设置了严格的业绩增长要求,业绩达成存在一定难度。冒大卫先生在带领公司创造2020年度业绩佳绩的同时,未来三年将继续在公司治理、战略规划及业务拓展等方面承担重要工作。基于冒大卫先生对公司过往的贡献以及在公司未来发展过程中的不可替代性,本次向冒大卫先生授予大比例上市公司股份具有合理性,与其历史和未来预计对公司的贡献相匹配,相关安排不存在损害上市公司及股东利益的情形。

#### (5) 独立董事意见

经核查,我们认为冒大卫先生在上市公司及天津壳木均负责重要工作,对公司的战略规划、组织架构、人员结构、业务发展等方面均做出重要贡献。冒大卫先生未来三年计划将继续在公司担任重要职务,在公司治理及战略规划方面继续发挥重要作用。本次员工持股计划制定了具体的业绩指标和考核标准,对激励对象具有明显的约束效果。

因此,本次向其授予大比例上市公司股份具有合理性,与其历史和未来预计对公司的贡献相匹配,相关安排不存在损害上市公司及股东利益的情形。

2. 回函显示,公司拟针对子公司股份股权激励事项设置严格的解锁条件。激励股份授予被激励对象后,股份锁定期拟不短于3年;考核指标拟包括鼎富



智能公司层面业绩考核和个人层面绩效考核双重指标；同时拟要求鼎富智能在锁定期 3 年内实现整体估值不低于 20 亿元。只有在上述条件同时达成的前提下，才可解锁。具体考核指标内容将在股东大会审议通过本次子公司股份股权激励事项后授予董事会审议决定并执行。请你公司补充披露拟设置的鼎富智能公司层面业绩考核指标和个人层面业绩考核指标的具体内容，说明前述解锁条件是否属于董事会审议的鼎富智能股权激励议案范畴，是否应提交股东大会审议，如是，请补充披露相关内容后再提交股东大会审议。请独立董事发表明确意见。

公司回复：

(1) 补充披露拟设置的鼎富智能公司层面业绩考核指标和个人层面业绩考核指标的具体内容。

公司子公司鼎富智能科技有限公司（以下简称“鼎富智能”）以激励公司及子公司与激励对象共同成长为目的，以合法、合规、公平、公正、公开、自愿为原则，根据相关法规以及公司业务发展实际情况实施鼎富智能员工股权激励事项。

2021 年 7 月 5 日，公司第七届董事会第五十次会议审议通过《关于子公司鼎富智能拟实施股权激励暨关联交易的议案》、《关于提请股东大会授权董事会办理鼎富智能股权激励相关事宜的议案》，并提交公司 2021 年第一次临时股东大会审议。

2021 年 7 月 9 日，公司对 2021 年 7 月 6 日收到深圳证券交易所《关于对北京神州泰岳软件股份有限公司的关注函》（创业板关注函【2021】第 286 号）进行了回复，对鼎富智能股权激励的解锁条件进行披露：“激励股份授予被激励对象后，股份锁定期拟不短于 3 年；考核指标拟包括鼎富智能公司层面业绩考核和个人层面绩效考核双重指标；同时拟要求鼎富智能在锁定期 3 年内实现整体估值不低于 20 亿元（以增资或转股时估值为依据）。只有在上述条件同时达成的前提下，才可解锁”。

本次鼎富智能股权激励拟设置具体解锁条件原则如下：

1) 鼎富智能公司层面业绩考核要求：

①锁定期不短于 3 年；

②鼎富智能在锁定期 3 年内实现整体估值不低于 20 亿元（以增资或转股时估值为依据）；

③锁定期内累计收入不低于 6 亿元；

④不分期解锁，到期后如达成业绩考核要求则一次性解锁；若未达成，则由公司收回所授予的全部股份。

2) 股权激励对象个人层面绩效考核要求：

①锁定期内，激励对象需在公司或鼎富智能全职工作，在管理团队、研发团队等核心团队中担任重要岗位，为鼎富智能发展持续贡献力量；

②持续满足竞业限制条件；

③不存在因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司及鼎富智能利益或声誉的情况；

④个人的三年绩效综合评估均在良好及以上。

**(2) 补充披露鼎富智能股权激励解锁条件是否属于董事会审议的鼎富智能股权激励议案范畴，是否应提交股东大会审议，如是，请补充披露相关内容后再提交股东大会审议。**

公司于 2021 年 7 月 6 日披露《关于子公司实施员工股权激励暨关联交易的公告》（公告编号：2021-054）和《关于召开 2021 年第一次临时股东大会的通知》（公告编号：2021-056），确认将《关于子公司鼎富智能拟实施股权激励暨关联交易的议案》提交股东大会审议。

为进一步保障信息披露的完整性，公司对相关公告进行了完善并披露《关于子公司实施员工股权激励暨关联交易的补充公告》（公告编号：2021-059），对本次鼎富智能股权激励拟设置的具体解锁条件进行了补充披露，并确认将股权激励解锁条件提交股东大会审议。

### **(3) 独立董事意见**

经核查，我们认为鼎富智能本次股权激励事项拟设置公司层面业绩考核指标和个人层面业绩考核指标，解锁条件严格，且具有合理性。公司第七届董事会第五十次会议审议通过了《关于提请股东大会授权董事会办理鼎富智能股权激励相关事宜的议案》。公司董事会提请股东大会授权公司董事会具体负责本次股权激励的实施，包括但不限于激励对象的选择、股份获授条件的制定、激励对象获授股权激励份额、价格的确定、员工持股平台及投资平台的运作机制、工商设立、工商变更、日常运营管理、相关协议签署等与本次员工股权激励方案相关的所有其他事项。公司对本次鼎富智能股权激励拟设置具体解锁条件进行了补充披露并提交股东大会审议，符合《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《深圳证券交

易所创业板上市公司规范运作指引》等法律法规的规定。

**3. 你认为需要说明的其他事项。**

**公司回复：**

公司不存在需要说明的其他情况。

特此公告。

北京神州泰岳软件股份有限公司

董事会

2021年7月14日