

视频监控设备项目

绩效反馈

目录

第一章 绩效诊断与改进	3.....
一、 绩效评价结果的应用原则	3.....
二、 绩效评价结果的具体应用	4.....
第二章 项目背景分析	8.....
第三章 绩效反馈面谈	
一、 绩效反馈面谈的步骤及过程	10.....
二、 绩效反馈面谈的内容及策略	16.....
第四章	
一、 优势分析（S）	20.....
二、 劣势分析（W）	21.....
三、 机会分析（O）	22.....
四、 威胁分析（T）	22.....
第五章	
一、 优势分析（S）	26.....
二、 劣势分析（W）	27.....
三、 机会分析（O）	28.....

四、 威胁分析（T）	28
第六章	
一、 项目进度安排.....	32
二、 项目实施保障措施	33.....
第七章	
一、 公司发展规划.....	34
二、 保障措施.....	38
第八章	
一、 股东权利及义务.....	41
二、 董事	43.....
三、 高级管理人员.....	47.....
四、 监事	50.....

第一章 绩效诊断与改进

一、绩效评价结果的应用原则

1、以人为本，促进员工发展的原则

绩效评价的根本目的在于调动员工的工作积极性，促使员工改进和提高绩效水平，进而提高组织整体绩效水平，实现组织目标。为此，评价者必须向员工个人反馈评价的结果，让员工明确掌握已达到或未达到预定目标的反馈信息，了解到自己绩效的不足。只有这样，员工才能更加清楚自己的努力方向和改进工作的具体方式，从而促进员工的发展。绩效评价结果的反馈要坚持“以人为本”，以诚恳、坦诚的方式与员工沟通，尽可能采取让员工乐于接受的方式进行。

2、员工成长与组织发展相结合的原则

组织的发展离不开员工个人的成长。组织不能单方面要求员工修正自己的行为 and 价值观等来适应组织发展的需要，组织应当参与到员工的职业生涯规划和管理中，将员工成长与发展纳入组织管理的范围，从而实现组织与个人的共同成长。因此，绩效评价结果的应用要有助于增强员工的全局观念和集体意识，使员工意识到个体的高绩效与组织的高绩效紧密相关，个人的目标及成长与组织的目标与成长是联系

在一起的，个人在为组织目标的实现作出贡献的同时，自己也在组织发展中得到成长与发展。

3、统筹兼顾，综合应用的原则

员工的绩效评价结果可为组织对员工的合理使用、培养、调整、薪酬发放、职务晋升、奖励惩罚等提供客观依据，从而规范和强化员工的职责和行为，促进组织人力资源开发与管理工作，完善员工的竞争、激励和淘汰机制。从组织和员工发展视角考虑，绩效评价结果的应用要坚持统筹兼顾，综合应用。组织中的人力资源开发与管理工作是一个系统工程，只重视绩效评价结果在员工管理的某一方面的应用，并不能从根本上促进员工和组织的共同成长与发展。因此，必须系统考虑绩效评价结果对组织人力资源开发与管理工作影响和作用，综合应用于组织发展的各方面和人力资源管理系统各环节。

二、绩效评价结果的具体应用

1、用于员工薪酬奖金的分配及调整

绩效评价结果用于员工薪酬奖金的分配及调整，是绩效评价结果最主要的一种用途在大多数组织中，把员工的绩效评价结果与其报酬挂钩也是一项普遍的人力资源管理策略研究表明，尽管影响员工绩效的因素有很多，但报酬仍然是最重要的因素之一，将绩效评价结果与报酬联系起来，建立一种付出与回报之间的条件关系，能够增强员工

对工作的投入程度，可以大幅度提高员工的绩效。同时，绩效评价结果与薪酬奖金的联系，也提高了物质利益分配的客观性和逻辑性，薪酬奖金的增减是组织对绩效水平最真实的反馈。绩效评价结果中目标可量化的部分更多地与奖金挂钩，实现组织对员工的承诺，而有关行为或技能部分的评价结果则更多地与薪酬联系在一起。绩效评价结果与薪酬挂钩体现了组织对员工的长期激励，而绩效结果用于奖金的分配，则体现了组织对员工的短期激励。具体情况因职位不同，绩效评价结果与薪酬奖金联系的紧密程度及其在总薪酬中所占的比例也会有所不同。

2、用于员工的招募与甄选

绩效评价结果是组织作出招募计划的主要依据。绩效评价结果可以暴露组织内的员工是否满足组织所需的职位技能，当员工不能满足职位需要而又无法在短期内通过培训解决或是员工数量不足以完成工作任务时，组织就应当考虑通过招聘来替换原有职位的人员或填补职位空缺。另外，在研究招募与甄选效度时，通常都选择绩效评价结果作为员工实际绩效水平的替代。在人员招募和甄选过程中相当重要的“效标”作用。即如果选拔是有效的，那么选拔时表现很好的人员实际的绩效评价结果也应该很好：反之，则有两种可能要么是选拔没有效度，要么评价结果不准确。

3、用于职务的晋升调配

员工的历史绩效记录，为员工职务晋升和人员调配提供了基础依据。人员调配不仅包括纵向的升迁或降职，还包括横向的工作轮换。通过分析员工历史绩效记录，可以发现员工工作表现与其职位的适应性问题，查找出原因并及时进行职位调配。如果员工在某方面的绩效突出，则可以让他（她）在这方面承担更多的责任或得到晋升：如果员工在某方面的绩效表现不佳，则可以通过职位的调整，使之从事更加适合的工作。

4、用于员工培训与开发决策

员工培训与开发，是组织通过培训和开发项目提高员工能力和组织绩效的一种有计划的、连续性的工作。通常情况下，培训的主要目的是为了员工获得目前工作所需的知识和能力，帮助员工更好地完成好当前工作，而开发的主要目的则是为了让员工获得未来工作所需的知识和能力。通过对绩效评价结果的分析，可以及时发现员工与组织要求的差距，帮助培训部门有的放矢地做好下一步的培训计划，开展有针对性地培训，即做到“缺什么，补什么”。以提升员工队伍的整体素质。

5、用于员工个人发展计划的制订

个人发展计划（individualdevelopmentplan.IDP），是指根据员工有待发展提高的方面所制订的一定时期内完成的、有关工作绩效和工作能力改进和提高的系统计划。绩效评价结果反馈给员工个人，揭示出员工工作的优势和不足，使得员工改进工作有了依据和目标。在组织目标的指导下，员工可以据此制订个人的发展计划，不断提高自身工作能力，开发自身潜能，改进和优化工作。这不仅有助于员工实现个人职业目标，也有助于员工个人职业生涯的发展，同时还可以实现员工发展与部门发展的有机结合，为组织创造一个高效率的工作环境除此之外，绩效评价结果还有其他应用，如开发员工潜能，为组织人力资源规划提供决策支持，在人员选拔录用和员工培训效果评估过程中发挥重要的效标作用等。

第二章 项目背景分析

视频监控设备产业链上游包括零组件、算法和处理器芯片等，其中，零组件主要包括传感器芯片、光学镜头和存储器等；算法环节主要包括图像处理、视频压缩和内容识别三大方面；处理器芯片主要包括模拟摄像机中的 ISP 芯片、网络摄像机中的 SoC 芯片、DVR/NVR 的 SoC 芯片以及深度学习算法加速器芯片。

中游的设备产品主要包括前端的摄像机(分为模拟摄像机和网络摄像机)、后端的存储录像设备(分为 DVR NVR CVR等)、中心控制端的控制和显示设备(包括显示屏、服务器和控制键盘等)以及各传输环节的光端机和交换机等。此外，在硬件设备产品基础上还有系统管理软件。

目前，在视频监控设备上游零部件领域，主要的代表公司有福光股份和中科曙光等，在处理器芯片领域的代表公司主要为华为海思和中兴微电子等，在算法领域的代表公司主要为旷视科技和商汤科技等。在视频监控设备中游，海康威视和大华股份在前端、后端、控制端等硬件领域、软件及集成等均有布局。视频监控设备产业链下游涉及的行业及企业均较多，代表性企业有中信银行、顺丰控股、视觉中国等。

由于低端视频监控设备技术含量较低，进入门槛较低，中国视频监控企业数量较多，但普遍规模较小。根据企查查的数据，我国视频监控设备相关企业主要分布在上海、广东、江苏、福建等地区，具有“西轻东重”的分布特点。其中，上海的相关企业分布最为集中，截至2021年8月，上海拥有四万余家企业，其次为广东，拥有三万多家相关企业。

积极争创开放创新转型新格局，加快建立起双向互动与深度融合的开放型经济体系。

（一）主动对接国家对外开放战略布局

积极呼应“一带一路”建设，加快完善物流新通道，创新贸易合作方式，扩大贸易合作领域。坚持面向全球、互利共赢、优进优出，实施国际国内双向开放战略，探索构建开放型经济新体制，大力提升国际竞争力水平。

（二）深度融入区域经济一体化发展

加快融入区域经济一体化进程，实现优势互补、共同发展，积极谋求创新转型新格局。

绩效反馈面谈

一、绩效反馈面谈的步骤及过程

绩效反馈面谈过程主要包括面谈准备、面谈过程和提出改进计划三个阶段。面谈准备阶段包括管理者的准备工作、员工的准备工作以及绩效反馈面谈的内容准备等；面谈过程阶段主要确认绩效反馈面谈的原则和要求、创造有利于绩效反馈面谈的环境、设计面谈过程以及实施面谈等；提出改进计划阶段主要是围绕面谈过程中提出的问题，制订相应的改进计划。绩效反馈面谈的步骤和过程。

（一）绩效反馈面谈准备

1、管理者的准备工作

（1）选择合适的面谈时间。管理者应根据工作安排确定一个面谈双方都有空闲的时间，尽量不要将绩效反馈面谈安排在接近上下班的时间。除非得到员工的充分认同，否则千万不要试图利用非工作时间进行绩效面谈。确定的面谈时间不应是一个时间点，而应当是一个合适的时间段，时间段的长短要适宜，面谈时间过长会引起疲倦、注意力不集中；而面谈时间过短则可能导致沟通不充分。管理者一定要在征得员工认可的情况下，对绩效反馈面谈的时间做出最终的决定，这

好充分的准备。

(2) 选择合适的面谈地点和环境。在办公环境下，主要的反馈地点有管理者的办公室、会议室、接待室等。其中小型会议室或者接待室是比较理想的面谈地点，因为这些地方不易被电话、传真、办公人员等干扰，能为面谈创造相对安静、轻松的环境。

(3) 准备面谈的材料。在进行绩效反馈面谈之前，管理者还必须准备好面谈所需的各种材料。这些资料包括绩效计划表和绩效计划变动表、员工的绩效评价表、员工日常工作表现的记录、员工的岗位说明书及其历史绩效档案等。在与员工进行绩效反馈面谈之前，管理者必须熟悉这些资料，以便需要的时候可以随时找到相关的内容。

2、员工的准备工作

绩效反馈面谈是管理者和员工的互动过程，不仅需要管理者做好充分准备。而且也需要员工做好充分准备。只有双方都做好了充分的准备工作，反馈面谈才有可能成功。员工在绩效反馈面谈过程中需要做好以下准备工作

(1) 收集证明自己绩效的资料或数据。收集本绩效评价周期内与员工本人绩效有关的资料。在进行绩效反馈面谈前，员工要充分准备好表明自己工作状况的一些事实依据，对于完成得好的工作任务，

用事实为依据来说明理由。

(2) 做好自我评估工作。员工要对自己在本绩效周期内的问题和结果进行总结评价并对自己在下一阶段的发展作出初步规划，特别是要针对本期存在的绩效不足提出改进和提高计划。要学会自己提出计划，而不是等待组织的管理人员为自己制订计划。

(3) 准备好需要向管理者提出的问题。绩效反馈面谈是一个双向沟通过程，员工也可以主动向管理者提出自己关心的问题。提出的问题可以涉及组织发展战略、组织的绩效目标、部门绩效目标以及工作中的困惑等，也可向管理者提出在业务上提供辅导支持的要求，以及其他资源支持的要求等。

(4) 安排好自己的工作。由于绩效反馈面谈需要一定的时间，所以事先应把工作安排妥当，以免使绩效面谈受到干扰，重要工作受到影响。比如，在绩效反馈面谈期间，若有非常紧急的事情发生，就需要事先安排同事帮助处理一下，以防止给组织造成损失。

3、明确反馈面谈的内容

绩效反馈面谈的一般内容主要包括工作业绩、行为表现、改进措施和探讨新的目标等。具体的反馈面谈内容还要根据具体情境来定，并没有固定的模式。在进行正式面谈之前，应明确反馈面谈的主要内

为面谈的顺利进行奠定基础。应明确指出员工完成工作过程中的优良表现，管理者应当毫不吝啬地表达对员工绩效亮点的赞扬，但是面谈的重点应当放在不良业绩的诊断上。经过探讨，员工应当明确绩效改进的方向和需要提升的知识、技能，并了解提升的办法。

（二）绩效反馈面谈过程

1、绩效反馈面谈的原则

在绩效反馈面谈过程中，为了保证面谈的效果，除了要遵循绩效反馈的原则外，还应着重把握好以下几个原则

（1）相互信任原则。缺乏信任的面谈会使双方感到紧张、焦躁，充满冷淡和敌意。相互信任是交流和沟通顺利进行的前提

（2）实效性原则。绩效反馈面谈需要做大量细致的工作，要力求实效，通过绩效反馈面谈，切实对双方今后的工作都能产生促动作用和改善提高效果

（3）开放性原则。绩效反馈面谈应以开放性话题为主，设计的面谈问题要留有思考空间，要顾及员工当时的情绪，让员工按照个人的体会回答，而不应增加限制和约束。

4) 畅所欲言原则。要创造宽松的面谈环境和气氛，提供足够的时间让员工诉说，双方都应认真倾听和记录，实现相互间的充分沟通，真正做到畅所欲言。

2、设计面谈过程

事先设计一套完整而合理的绩效面谈过程，是成功实现绩效反馈面谈的保证。在进行面谈前，人力资源管理部门可能会提供一个面谈用的提纲，但是具体进行面谈的管理人员要在面谈提纲的基础上对面谈的内容进行详细的计划。在设计面谈过程计划时可以从以下几方面入手：

(1) 要计划好如何开始。绩效反馈面谈的开场有各种各样的形式，采取什么样的方式开始面谈要取决于具体的谈话对象和情境。在绩效反馈面谈中，管理者可以从一个轻松的话题入手，帮助员工放松心情，以便员工在下面的面谈中更好地阐明自己的看法。当然，如果员工能够很好地了解面谈的目的，并已经为面谈做好了充分的准备，那么开门见山也许是最好的选择。

(2) 明确面谈目的与预期效果。管理者要明确通过此次面谈要达到什么样的效果，期望的效果可能是员工就如何改进绩效与管理者达成共识，并在下一个绩效周期成功实现改进的计划；也可能是管理者想通过面谈表达对员工的信任，并期望他们保持目前好的绩效水平；

使员工接受职务变化的目的等。

(3) 确定面谈顺序。在明确了面谈的主要目的之后，就要确定面谈的顺序，即先谈什么，再谈什么的问题。通常情况下，首先要列出被评价者的所有关键工作要项，然后分别根据重要性、有效性以及员工的初步评价结果对这些工作要项进行排列，最后再综合以上因素确定面谈顺序。一般考虑到员工的心理承受能力，先谈员工表现好的工作要项之后再谈有待改进的地方比较好。另外，根据工作要项的重要性，一般先谈重要的，后谈次重要的，最后谈不太重要的。这样逐项进行沟通，一旦双方意见一致就可以进入下一个话题：如果双方的意见不一致，则可经过讨论争取达成一致，若实在无法达成一致，可以求同存异，暂时搁置难以达成共识的问题。

3、实施面谈

实施面谈是绩效反馈面谈的实质性阶段，主要包括按照绩效反馈面谈的目标、评价标准和方法，与员工共同回顾员工的工作表现：说明具体的评分依据及评分结果；充分肯定绩效周期内取得的成绩和优点，同时也要明确指出其中的不足。绩效反馈面谈要做好必要的记录，并提供绩效改进的建议和途径。通常情况下，面谈从双方无异议的话题谈起，然后逐渐进入有异议的内容，相互平等地加以讨论，并留有充

分时间让对方陈述、申辩或补充。其间管理者需认真倾听，并努力与员工达成共识。

（三）提出绩效改进计划

绩效反馈面谈的一个重要内容，就是确定下一阶段的改进重点和改进计划。面谈结束后，双方需要认真汇总所做的面谈记录，比如评估面谈记录表中的内容。对有强烈不同意见的面谈对象进行仔细、客观地分析，并划定具体的协调方法或对策；及时报告上级或与上级保持沟通，获得支持和批准；整理有关资料和表格等。双方一定要将达成共识的结论性意见，或经双方确认的关键事件或数据，及时予以整理、记录并填写在绩效评价表中，作为人力资源管理档案。对于达成共识的下一期绩效目标也要进行整理，形成下期的评价指标和评价标准。同时，管理者对自己履行的评价工作也要进行回顾与反思，保持和发扬做得好的方面，改进存在的不足，不断提高自身管理水平和能力。关于绩效改进计划地制订、实施及评估，将在本章第三节详细介绍，这里暂不赘述。

二、绩效反馈面谈的内容及策略

（一）绩效反馈面谈的内容

绩效反馈面谈应围绕员工上一绩效周期内的工作展开，一般主要包括 4 个方面的内容。

(1) 工作业绩。工作业绩的综合完成情况，是管理者进行绩效反馈面谈时最为重要的内容。在绩效面谈时，管理者应将评价结果及时反馈给员工，如果员工对评价结果有异议，管理者应给出合理的解释和说明。通过对绩效结果的反馈，总结绩效达成的经验，找出绩效未能有效达成的原因，为以后更好地完成工作任务、实现工作目标奠定良好的基础。

(2) 行为表现。除了绩效结果的反馈外，管理者还应关注员工的工作行为表现，比如工作态度、工作能力等，对工作态度和工作能力的关注可以帮助员工更好地完善自己，提高自身的技能，同时也有助于帮助员工进行职业生涯规划。

(3) 改进措施。绩效管理的最终目的是为了改善、提高组织和员工的绩效水平。在绩效反馈面谈过程中，针对员工未能有效完成的绩效计划，管理者和员工应该一起分析绩效不佳的原因，并设法帮助员工提出；具体的绩效改进措施。

(4) 新的目标。绩效反馈面谈作为绩效管理流程中的最后环节，在回顾上一绩效周期的同时，还要为下一个绩效周期提出新的绩效目标和绩效标准。管理者应结合上一绩效周期的绩效计划完成情况，结合员工新的工作任务提出新的目标，帮助员工一起制订新的绩效计划。

在实践中，绩效反馈面谈的内容通常都是以面谈记录表的形式被保存和记录下来。

（二）绩效反馈面谈的策略

在绩效反馈面谈中，管理者应针对不同类型的员工选择不同的面谈策略，只有这样才能做到有的放矢、取得良好的反馈效果。

（1）贡献型员工（好的工作业绩+好的工作态度）。贡献型员工是组织和部门创造良好业绩的主力军，是最需要维护和保留的。对于这类员工的面谈策略应该是在了解组织激励政策的前提下予以奖励，提出更高的目标和要求。

（2）冲锋型员工（好的工作业绩+差的工作态度），冲锋型员工的工作忽冷忽热，态度付亚和时好时坏，这种情况既可能是员工的性格使然，也可能是沟通不畅所致。对于这类员工，既不能过分放纵，也不能管得过死，应当通过良好的沟通和绩效辅导改善员工的工作态度，在管理者和员工之间建立起信任关系，尽量不要把问题留到下一次绩效面谈。

（3）安分型员工（差的工作业绩+好的工作态度），安分型员工工作态度端正，对工作认真负责，兢兢业业，对上级和组织有很高的认同度，但工作业绩上不去。对于这类员工的面谈策略应当是以制订明确的、严格的绩效改进计划作为绩效面谈的重点，严格按照绩效评价

办法给予评价，不能用工作态度代替工作业绩，更不能用工作态度掩盖工作业绩。

（4）堕落型员工（差的工作业绩+差的工作态度），堕落型员工通常会想尽办法为自己辩解，或者寻找外部客观因素为自己工作业绩差开脱。对于此类员工的面谈策略应强调或重申工作目标，通过面谈使之澄清对工作成果的看法。

第四章

一、优势分析（S）

（一）公司具有技术研发优势，创新能力突出

公司在研发方面投入较高，持续进行研究开发与技术成果转化，形成企业核心的自主知识产权。公司产品在行业中的始终保持良好的技术与质量优势。此外，公司目前主要生产线为使用自有技术开发而成。

（二）公司拥有技术研发、产品应用与市场开拓并进的核心团队

公司的核心团队由多名具备行业多年研发、经营管理与市场经验的资深人士组成，与公司利益捆绑一致。公司稳定的核心团队促使公司形成了高效务实、团结协作的企业文化和稳定的干部队伍，为公司保持持续技术创新和不断扩张提供了必要的人力资源保障。

（三）公司具有优质的行业头部客户群体

公司凭借出色的技术创新、产品质量和服务，树立了良好的品牌形象，获得了较高的客户认可度。公司通过与优质客户保持稳定的合作关系，对于行业的核心需求、产品变化趋势、最新技术要求的理解更为深刻，有利于研发生产更符合市场需求产品，提高公司的核心竞争力。

（四）公司在行业中占据较为有利的竞争地位

公司经过多年深耕，已在技术、品牌、运营效率等多方面形成竞争优势；同时随着行业的深度整合，行业集中度提升，下游客户为保障其自身原材料供应的安全与稳定，在现有竞争格局下对于公司产品的需求亦不断提升。公司较为有利的竞争地位是长期可持续发展的有力支撑。

二、劣势分析（W）

（一）资本实力相对不足

近年来，随着公司订单迅速增加，生产规模不断扩大，各类产品市场逐步打开，公司对流动资金需求增大；随着产品技术水平的提升，公司对先进生产设备及研发项目的投资需求也持续增加。公司规模和业务的不断扩大对公司的资本实力提出了更高的要求。公司急需改变以往主要靠自有资金的发展模式，转向利用多种融资方式相结合模式，以求增强资本实力，更进一步地扩大产能、自主创新、持续发展。

（二）规模效益不明显

历经多年发展，行业整合不断加速。公司已在同行业企业中占据了较为优势的市场地位。但与行业的龙头厂商相比，公司的规模效益仍存在提升空间。因此，公司拟通过加大优势项目投资，扩大产能规模，促进公司向规模经济化方向进一步发展。

三、机会分析（O）

（一）不断提升技术研发实力是巩固行业地位的必要措施

公司长期积累已取得了较丰富的研发成果。随着研究领域的不断扩大，公司产品不断往精密化、智能化方向发展，投资项目的建设，将支持公司在相关领域投入更多的人力、物力和财力，进一步提升公司研发实力，加快产品开发速度，持续优化产品结构，满足行业发展和市场竞争的需求，巩固并增强公司在行业内的优势竞争地位，为建设国际一流的研发平台提供充实保障。

（二）公司行业地位突出，项目具备实施基础

公司自成立之日起就专注于行业领域，已形成了包括自主研发、品牌、质量、管理等在内的一系列核心竞争优势，行业地位突出，为项目的实施提供了良好的条件。在生产方面，公司拥有良好生产管理基础，并且拥有国际先进的生产、检测设备；在技术研发方面，公司系国家高新技术企业，拥有省级企业技术中心，并与科研院所、高校保持着长期的合作关系，已形成了完善的研发体系和创新机制，具备进一步升级改造的条件；在营销网络建设方面，公司通过多年发展已建立了良好的营销服务体系，营销网络拓展具备可复制性。

四、威胁分析（T）

（一）市场竞争风险

本行业下游客户对产品的质量与稳定性要求较高，因此对于行业新进入者存在一定技术、品牌和质量控制及销售渠道壁垒。更多本土竞争对手的加入，以及技术的不断成熟，产品可能出现一定程度的同质化，从而导致市场价格下降、行业利润缩减。国外竞争对手具有较强的资金及技术实力、较高的品牌知名度和市场影响力，与之相比，公司虽然具有良好的产品性能和本地支持优势，但在整体实力方面还有一定差距。公司如不能加大技术创新和管理创新，持续优化产品结构，巩固发展自己的市场地位，将面临越来越激烈的市场竞争风险。

（二）新产品开发风险

多年来，公司始终坚持以新产品研发为发展导向，注重在产品开发、技术升级的基础上对市场需求进行充分的论证，使得公司新产品投放市场取得了较好的效果。但如果公司在技术研发过程中不能及时准确把握技术、产品和市场的发展趋势，导致研发的新产品不能获得市场认可，公司已有的竞争优势将可能被削弱，从而对公司产品的市场份额、经济效益及发展前景造成不利影响。

（三）核心人员及核心技术流失的风险

公司已建立起较为完善的研发体系，并拥有技术过硬、敢于创新的研发团队。公司的核心技术来源于研发团队的整体努力，不依赖于个别核心技术人员，但核心技术人员对公司的产品研发、工艺改进起

到了关键作用。如果公司出现核心技术人员流失或核心技术失密，将会对公司的研发和生产经营造成不利影响。

（四）原材料价格波动风险

原材料占主营业务成本的比重较高，因此原材料价格变化对公司经营业绩影响较大。公司采用“以销定产、保持合理库存”的生产模式，主要根据前期销售记录、销售预测及库存情况安排采购和生产，并在采购时充分考虑当时原材料价格因素。但若原材料价格发生剧烈波动，将引起公司产品成本的大幅变化，则可能对公司经营产生不利影响。

（五）产品价格波动风险

公司所面临的是来自国际和国内其他生产厂商的竞争。除了原材料的价格波动影响以外，行业整体的供需情况和竞争对手的销售策略都有可能对公司产品的销售价格造成影响。假如市场竞争加剧，或者行业主要竞争对手调整经营策略，公司产品销售价格可能面临短期波动的风险。

（六）毛利率下滑风险

公司各类产品的销售单价、单位成本及销售结构存在波动。未来如果行业激烈竞争程度加剧，或是下游厂商行业利润率下降而降低其

的采购成本，则公司存在主要产品价格下降进而导致公司综合毛利率下滑的风险。

（七）税收优惠政策变动风险

如未来公司无法通过高新技术企业重新认定及复审或国家对高新技术企业所得税政策进行调整，将面临所得税优惠变化风险，可能对公司盈利水平产生不利影响。

（八）产能扩大后的销售风险

如果项目建成投产后市场环境发生了较大不利变化或市场开拓不能如期推进，公司届时将面临产能扩大导致的产品销售风险。

（九）公司成长性风险

行业虽然具有较好的发展前景，但发行人的成长受到多方面因素的影响，包括宏观经济、行业发展前景、竞争状态、行业地位、业务模式、技术水平、自主创新能力、销售水平等因素。如果这些因素出现不利于发行人的变化，将会影响到发行人的盈利能力，从而无法顺利实现预期的成长性。因此，发行人在未来发展过程中面临成长性风险。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/987024036045006136>