

关于益方生物科技(上海)股份有限公司
首次公开发行股票并在科创板上市的
审核中心意见落实函的回复

上海证券交易所:

普华永道中天会计师事务所(特殊普通合伙)(以下简称“我们”或“普华永道”)接受益方生物科技(上海)股份有限公司(以下简称“公司”或“发行人”)的委托,审计了发行人的财务报表,包括 2018 年 12 月 31 日、2019 年 12 月 31 日、2020 年 12 月 31 日及 2021 年 6 月 30 日的合并及公司资产负债表,2018 年度、2019 年度、2020 年度及截至 2021 年 6 月 30 日止 6 个月期间的合并及公司利润表、合并及公司现金流量表、合并及公司股东权益变动表以及财务报表附注(以下简称“申报财务报表”)。我们按照中国注册会计师审计准则的规定执行了审计工作,并于 2021 年 9 月 18 日出具了报告号为普华永道中天审字(2021)第 11045 号的无保留意见的审计报告。

按照企业会计准则的规定编制申报财务报表是公司管理层的责任。我们的责任是在执行审计工作的基础上对申报财务报表发表审计意见。

根据贵所于 2021 年 11 月 20 日出具的上证科审(审核)【2021】696 号《关于益方生物科技(上海)股份有限公司首次公开发行股票并在科创板上市的审核中心意见落实函》(以下简称“意见落实函”),我们以上述我们对申报财务报表所执行的审计工作为依据,对贵所就意见落实函中提出的需由申报会计师进行说明的问题所做的答复,提出我们的意见,详见附件。

附件:普华永道就益方生物科技(上海)股份有限公司对意见落实函中提出的需由申报会计师进行说明的问题所做回复的专项意见

普华永道中天
会计师事务所(特殊普通合伙)


中国·上海市
2021 年 11 月 21 日



注册会计师


朱伟(项目合伙人)

注册会计师


周勤

目录

问题 3.....	3
问题 4.....	18

3、根据招股说明书，王耀林、江岳恒、代星及其一致行动人张灵等四人 2020 年薪酬高达 1891.83 万元，占当年董监高薪酬总额的 92.57%。

请发行人：（1）结合发行人的研发团队背景、同行业可比公司情况，充分说明王耀林、江岳恒、代星及其一致行动人张灵等四人薪酬较高的原因和合理性；（2）报告期内员工薪酬确定标准，薪酬变化履行的决策程序；（3）管理费用和研发费用中人员的划分标准，董监高等相关人员薪酬的列支科目；（4）职工薪酬与现金流量表、资产负债表、利润表中相关科目的勾稽关系。

请保荐机构和申报会计师对上述事项进行核查并发表明确意见。

回复：

一、结合发行人的研发团队背景、同行业可比公司情况，充分说明王耀林、江岳恒、代星及其一致行动人张灵等四人薪酬较高的原因和合理性

（一）发行人核心研发团队背景

发行人的核心研发团队成员包括王耀林（Yaolin Wang）、江岳恒（Yueheng Jiang）、代星（Xing Dai）和张灵（Ling Zhang），四人均具有专业的医药学术背景，平均拥有超过 20 年跨国制药公司主持新药研发和团队管理的丰富经验。上述核心研发团队成员的详细教育背景、任职益方生物前的主要工作经历及所处层级的具体情况如下：

1、王耀林（Yaolin Wang）

王耀林（Yaolin Wang）先生，1963 年生，美国国籍，拥有中国境内永久居留权。

（1）详细教育背景

1980 年至 1985 年，于上海医科大学取得药理学专业学士学位；1986 年至 1992 年，于美国纽约州立大学石溪分校取得药理学博士学位；1992 年至 1997 年，于美国贝勒医学院进行了博士后研究。

（2）任职益方生物前的主要工作经历及所处层级

1997 年至 2009 年，于美国先灵葆雅公司任主任科学家；2009 年至 2015 年，于美国默沙东公司任主任科学家。

王耀林（Yaolin Wang）先生于 2015 年加入益方生物前曾任美国默沙东制药公司外部药理研发主管（相当于研发总监）-肿瘤学和传染病默克研究实验室。

2、江岳恒（Yueheng Jiang）

江岳恒（Yueheng Jiang）先生，1971 年生，美国国籍。

（1）详细教育背景

1989 年至 1991 年，于复旦大学化学系就读；1992 年至 1994 年，于美国犹他大学取得化学专业学士学位；1994 年至 1996 年，于美国威斯康星大学麦迪逊分校取得有机化学硕士学位；1999 年至 2007 年，于美国威斯康星大学麦迪逊分校取得有机化学博士学位。

（2）任职益方生物前的主要工作经历及所处层级

1996 年至 2009 年，于美国先灵葆雅公司任 I 级科学家；2009 年至 2011 年，于美国默沙东公司任 II 级科学家；2011 年至 2012 年，于雅恒医药科技（上海）有限公司任总经理；2012 年至 2018 年，于雅本化学股份有限公司任副总经理。

江岳恒（Yueheng Jiang）先生于 2011 年回国前，曾于美国新泽西州默沙东公司任科学家 II（相当于资深科学家）；加入益方生物前任雅本化学股份有限公司副总经理。

3、代星（Xing Dai）

代星（Xing Dai）先生，1975 年生，美国国籍。

（1）详细教育背景

1992 年至 1996 年，于湖北大学取得化学专业学士学位；1998 年至 2001 年，于中国农业大学取得有机化学硕士学位；2002 年至 2006 年，于美国纽约州立大学布法罗分校取得有机化学博士学位；2006 年至 2008 年，于美国麻省理工学院进行博士后研究。

（2）任职益方生物前的主要工作经历及所处层级

2008年至2009年，于美国先灵葆雅公司任资深科学家；2009年至2015年，于美国默沙东公司历任资深科学家、副主任科学家、项目主管。

代星（Xing Dai）先生于2015年加入益方生物前曾于美国新泽西州默沙东（Merck）公司任项目主管（相当于研发总监），直接汇报给执行总监（汇报给化学副总裁）。

4、张灵（Ling Zhang）

张灵（Ling Zhang）先生，1964年生，美国国籍，拥有中国境内永久居留权。

（1）详细教育背景

1981年至1987年，于复旦大学上海医学院（原上海医科大学）取得临床医学学士学位；1991年至1998年，于美国天普大学取得微生物与免疫学专业博士学位。

（2）任职益方生物前的主要工作经历及所处层级

1999年至2001年，于美国葛兰素史克公司任高级科学家；2001年至2004年，于美国强生公司任副总监；2004年至2005年，于美国赛诺菲-安万特公司任总监；2005年至2013年，于美国默沙东公司任总监；2013年，于美国新基医药公司任高级总监；2014年至2018年，于美国第一三共制药公司任高级总监。

张灵（Ling Zhang）先生于2018年回国加入益方生物前曾于第一三共制药公司任临床肿瘤开发部门的高级总监（Senior Director, Clinical Oncology），直接汇报给临床肿瘤开发部门副总裁（汇报给研发总裁）。

综上，发行人核心研发团队均具有专业的医药学术背景，并具有主导或参与新药成功上市的经验。

（二）与同行业可比公司的薪酬对比情况

创新药研发属于技术密集型和人才密集型的专业领域，业务发展高度依赖于核心技术人员的研究能力和技术水平。提供更有竞争力的薪酬福利对于稳定新药

研发企业的核心团队以及公司的持续经营至关重要。发行人为核心技术人员提供了一系列奖励措施，包括绩效奖金、股权激励，充分调动其工作的主观能动性，保证薪酬福利在同行业和市场中的竞争性。2020年度，王耀林（Yaolin Wang）、江岳恒（Yueheng Jiang）、代星（Xing Dai）和张灵（Ling Zhang）剔除股份支付金额后任职于益方生物的薪酬水平分别为 660.09 万元、330.42 万元、399.90 万元和 501.42 万元。与发行人同行业的科创板第五套上市标准生物医药上市/拟上市公司在上市前一年度或上市当年主要董监高及核心技术人员的薪酬情况如下表所示：

1、君实生物（688180.SH，2020年7月上市）

姓名	任职情况	上市前最后一年（2019年）薪酬总额（万元）	2020年度薪酬总额（万元）
熊俊	董事长、执行董事	449.55	757.48
NING LI（李宁）	执行董事、总经理	747.15	2,564.51
张卓兵	执行董事、副总经理、核心技术人员	343.33	522.69
SHENG YAO（姚盛）	执行董事、副总经理、核心技术人员	345.98	445.62
冯辉	执行董事、核心技术人员	371.22	442.23
HAI WU（武海）	非执行董事、副总经理（离任）、核心技术人员（离任）	345.98	3,543.00
WANG GANG（王刚）	副总经理	154.09	537.07
段鑫	副总经理	126.80	395.69
韩净	副总经理（离任）	119.89	774.51

2、康希诺（688185.SH，2020年8月上市）

姓名	任职情况	上市前最后一年 (2019年)薪酬 总额(万元)	2020年度薪酬 总额(万元)
XUEFENG YU (宇学锋)	董事长、总经理	166.99	665.36
朱涛	执行董事、副总经理	175.02	670.55
SHOUBAI CHAO (巢守柏)	执行董事、副总经理	166.89	665.36
DONGXU QIU (邱东旭)	执行董事、副总经理	100.78	579.46
HELEN HUIHUA MAO (毛慧 华)	副总经理	166.99	665.36
王靖	董事会秘书、财务负责人	101.84	346.22

3、迪哲药业（科创板已注册，2021年9月过会）

姓名	任职情况	2020年度薪酬总额 (万元)
XIAOLIN ZHANG	董事长、总经理	874.19
吕洪斌 ^注	董事、董事会秘书、财务总监	229.38
杨振帆	副总经理、首席医学官	314.35
陈素勤	副总经理	288.09
QINGBEI ZENG	副总经理、首席科学家	174.49
HONCHUNG TSUI	副总经理	194.26
SHIH-YANG CHANG	副总经理	275.68

注：吕洪斌自2020年7月开始任职。

4、索元生物（科创板在审，2021年6月申报）

姓名	任职情况	2020年度薪酬总额 (万元)
Wen Luo	董事长、总经理	576.52
陈纪正	董事、董事会秘书、财务负责 人	399.30

姓名	任职情况	2020 年度薪酬总额 (万元)
Xiao-Xiong Lu	副总经理	401.12
Michael Frederick Haller	副总经理	217.10
Xiangming Fang	核心技术人员	297.29

从以上同行业可比公司董事、监事、高级管理人员及核心技术人员的薪酬数据可以看出，作为同时担任核心研发职能以及核心管理职能的四位核心团队成员，王耀林（Yaolin Wang）、江岳恒（Yueheng Jiang）、代星（Xing Dai）和张灵（Ling Zhang）最近一年的薪酬水平（330.42 万元-660.09 万元）与上述科创板生物医药可比公司相比处于合理区间，不存在明显高于可比公司核心团队成员的情形。

（三）四人薪酬水平远高于发行人其他董监高的原因和合理性

1、拥有突出的教育背景以及多年跨国制药公司的工作履历

新药研发工作的技术门槛较高，技术研发需要理论基础深厚且产业化经验丰富的专业人才。同行业公司为提升自身的技术实力和竞争优势，亦储备了大量的学历的优秀人才。该类人才较为稀缺，因此在行业内整体薪酬水平较高。如前所述，王耀林（Yaolin Wang）、江岳恒（Yueheng Jiang）、代星（Xing Dai）和张灵（Ling Zhang）四人均毕业于国际知名医药生物领域高等学府，均具有专业的医药学术背景，平均拥有超过 20 年跨国制药公司主持新药研发和团队管理的丰富经验，均为新药研发领域兼具国际创新视野与深刻行业洞察的高水平人才，因此其薪酬水平高于发行人其他董监高符合行业惯例。

2、作为核心技术人员承担核心研发职能，为发行人作出突出贡献

核心研发团队是新药研发企业的核心竞争力。王耀林（Yaolin Wang）、江岳恒（Yueheng Jiang）、代星（Xing Dai）和张灵（Ling Zhang）四人为发行人的核心技术人员。与发行人其他董监高相比，除同需承担一定的管理职能外，上述四人还是发行人核心在研产品 D-0120、D-0502、D-1553 以及已对外授权产品 BPI-D0316 的研发带头人，主导了药物靶点筛选、药物分子设计、药理及转化医学、化学合成工艺及制剂开发和临床方案设计及开发等核心研发流程，全方位提

升了上述产品的成功率并且缩短药品研发周期。上述四人对发行人研发的具体贡献情况如下表所示：

序号	姓名	研发具体贡献
1	王耀林（Yaolin Wang）	公司总负责人，同时兼职生物研究负责人，全面领导与管理公司新药发现工作。领导和参与了 D-0120、D-0502、D-1553 和 BPI-D0316 的研发工作。
2	江岳恒（Yueheng Jiang）	公司 CMC 负责人，领导和参与了 D-0120、D-0502、D-1553 和 BPI-D0316 的研发、原料药工艺和制剂开发、生产等工作。
3	代星（Xing Dai）	公司新药研发负责人，领导和参与了 D-0120、D-0502、D-1553 和 BPI-D0316 的临床前研发工作。
4	张灵（Ling Zhang）	公司临床研究负责人，领导和参与了临床产品 D-0120、D-0502、D-1553、BPI-D0316 和将要进入临床产品的临床战略和执行。

因此，结合上述四人的教育背景、从业年限、专业背景、任职益方生物前的主要工作经历以及对发行人核心技术研发作出的贡献程度，发行人核心团队成员在其专业领域均具有突出科研能力和核心竞争力。综上所述，发行人核心团队成员王耀林（Yaolin Wang）、江岳恒（Yueheng Jiang）、代星（Xing Dai）和张灵（Ling Zhang）的薪酬水平远高于发行人其他董监高具有合理性。

二、报告期内员工薪酬的确定标准，薪酬变化履行的决策程序

报告期内，发行人设置了薪酬委员会对核心研发团队的薪酬进行审核，薪酬委员会主要由投资人委派代表（股份公司设立前）、独立董事（股份公司设立后）等组成，核心研发团队成员的薪酬均与年度工作目标达成情况挂钩，经薪酬委员会审核通过后发放；发行人董事、监事及高级管理人员的薪酬由董事会薪酬与考核委员会制订董监高及核心技术人员的薪酬方案和计划，并审查和考核董监高的履职情况，进行年度绩效考评，提交股东大会或董事会审议。

发行人除董监高外其他员工的薪酬的确定分为新员工薪酬的确定以及在职员工薪酬调节两部分：（1）对于新员工薪酬的确定，发行人会根据人力资源市场行情确定预算范围，再通过发布招聘信息等方式寻找候选人。最终根据候选人的面试情况和职业背景，经由高管讨论后确定其薪酬；（2）对于在职员工薪酬调整，人力资源部门及各部门负责人每年年末一起对该部门员工当年度的综合工作绩效进行评价，管理层以此为依据并结合市场行情确定各员工薪资的涨幅。

三、管理费用和研发费用中人员的划分标准，报告期内管理人员和研发人员人数变动情况，董监高等相关人员薪酬的列支科目

（一）报告期内管理费用和研发费用中人员的划分标准以及人数变动情况

发行人将承担研发任务的员工按照具体研发职能界定为研发人员，其薪酬划分至研发费用，将财务、人力资源等行政部门员工界定为管理人员，其薪酬划分至管理费用。报告期各期末，发行人管理人员、研发人员人数汇总如下：

单位：人

分类	2021年 6月30日	2020年 12月31日	2019年 12月31日	2018年 12月31日
研发人员	116	65	39	24
管理人员	15	5	4	3
合计	131	70	43	27

注：表格中各部门的具体人员数量为各年末人数。

（二）董监高等相关人员薪酬的列支科目

此外，王耀林（Yaolin Wang）、江岳恒（Yueheng Jiang）、代星（Xing Dai）及其一致行动人张灵（Ling Zhang）等四人作为发行人核心研发人员同时也是发行人的高管，因此也负责发行人日常运营和管理，对于上述四人该部分管理职能对应的薪酬以工时为主要依据，同时结合市场上可比高管管理职能薪酬的情况，最终确定薪酬中管理费用的部分。除上述四位高管的薪酬存在管理费用和研发费用同时列支外，其他员工均无此情况。上述人员薪酬列支科目的具体情况如下表所示：

核心技术人员	报告期内薪酬列支科目情况（单位：万元）							
	2018年度		2019年度		2020年度		2021年1-6月	
列支科目	管理费用	研发费用	管理费用	研发费用	管理费用	研发费用	管理费用	研发费用
王耀林 （Yaolin Wang）	100.80	235.94	66.00	345.15	66.00	594.09	62.19	158.15
江岳恒 （Yueheng Jiang）	16.80	144.39	66.00	185.79	66.00	264.42	47.16	96.60
代星 （Xing Dai）	100.80	234.48	66.00	237.75	66.00	333.90	35.50	116.76

张灵 (Ling Zhang)	-	424.23	-	372.64	16.50	484.92	35.50	163.07
--------------------	---	--------	---	--------	-------	--------	-------	--------

（三）除上述四人外报告期内其余员工平均薪酬变动情况

除上述四人之外，报告期内发行人其余员工薪酬变动的具体情况如下表所示：

单位：万元

项目	2018年	2019年	2020年	2021年1-6月*
全体员工薪酬总额：①	1,444.16	2,640.10	4,336.41	7,355.04
四人薪酬总额：②	1,257.44	1,339.34	1,891.83	1,429.87
四人平均年薪：③=②/4	314.36	334.83	472.96	357.47
其余员工薪酬总额：④=①-②	186.72	1,300.76	2,444.58	5,925.17
全体员工月均人数：⑤	19.33	35.25	53.42	99.67
其余员工月均人数：⑥=⑤-4	15.33	31.25	49.42	95.67
其余员工人均年薪：⑦=④/⑥	12.18	41.62	49.47	61.94

注：为了便于观察分析变动趋势，对2021年1-6月全体员工薪酬总额、四人薪酬总额以及其余员工薪酬总额进行了年化处理。

（四）薪酬费用按工时分摊的具体流程、内控措施以及执行情况

报告期内，发行人研发人员（包括核心研发人员）工时的计量通过以下系统性流程进行：（1）每位研发人员（包括核心研发人员）需每周根据考勤系统的工时记录填写《工时统计表》，并按实际工作内容将每周发生的工时在各项目之间进行分配，其中担任管理职能的研发人员需填写承担的主要管理工作工时及工作内容；（2）交由归属的研发部门负责人进行审批。研发各部门负责人每月初按照项目进度情况预估研发人员本月工作内容和工时分配，并在月末参照预估情况和项目实际进度情况对研发人员提交的项目工时分配情况进行审核；（3）审核完毕后，研发各部门负责人将该月研发人员《工时统计汇总表》提交至人事部；（4）人事部根据考勤系统记录对每位员工的工时进行复核并提交管理层；（5）在管理层对每月的工时分摊情况进行最终审批确认后；（6）财务部根据“工时统计汇总表”中各项目人员投入时间的情况，将各个研发人员薪酬在各研发项目中进行分配，其中担任管理职能的研发人员根据其承担的管理工作工时及工作内容分摊至管理费用，以在各费用类型及研发项目间准确归集和分摊研发人员薪酬费用。

发行人以经审核的研发人员工时统计汇总表作为主要依据，将研发人员的薪酬费用归集到各个项目。发行人针对研发人员工时记录和工资费用归集制定了完整的控制流程并设立了有效的关键控制点。控制流程中涉及具体研发部门、人事部、财务部等多个部门以及公司管理层的审核确认，在每个流程环节均按照职责分离原则进行内部控制措施的实施，确保研发项目管理相关内部控制有效运行。

为了规范研发流程，及时、准确核算研发支出，发行人建立了《财务管理制度》《临床项目管理 SOP》等制度。研发部门、财务部门及其他相关部门逐级分工对研发支出的相关性、合理性和准确性进行审核，对经审核、审批通过的研发项目支出由财务部门按项目进行账务处理。

发行人已建立健全有效的研发相关内部控制制度，严格按照研发支出的用途、性质据实列支，研发人员、资产、费用划分清晰，分项目准确归集和核算各项研发支出。发行人研发相关内控制度设计合理，报告期内执行情况良好，不存在应计入营业成本、管理费用等其他成本费用的支出计入研发费用的情形。

（五）报告期内研发费用明细科目的波动原因及合理性

1、报告期内研发费用的金额和具体构成情况

报告期内，发行人研发费用金额分别为 9,592.18 万元、13,259.28 万元、100,791.97 万元和 14,846.31 万元，具体构成如下：

单位：万元

项目	2021年1-6月		2020年		2019年		2018年	
	金额	占比	金额	占比	金额	占比	金额	占比
股权激励费用	1,007.16	6.78%	81,748.52	81.11%	3,008.10	22.69%	1,036.93	10.81%
临床试验费	5,616.74	37.83%	8,369.16	8.30%	3,713.51	28.01%	4,712.26	49.13%
临床前试验费	2,533.84	17.07%	4,441.46	4.41%	2,729.16	20.58%	2,128.37	22.19%
职工薪酬费用	3,207.80	21.61%	3,850.13	3.82%	2,222.35	16.76%	1,103.96	11.51%
实验材料	1,553.82	10.47%	1,485.96	1.47%	1,158.60	8.74%	355.04	3.70%
折旧与摊销费用	557.07	3.75%	228.76	0.23%	32.55	0.25%	5.22	0.05%
租赁费	5.37	0.04%	269.29	0.27%	115.35	0.87%	26.93	0.28%
专利费用	214.84	1.45%	232.35	0.23%	155.86	1.18%	144.38	1.51%

项目	2021年1-6月		2020年		2019年		2018年	
	金额	占比	金额	占比	金额	占比	金额	占比
其他	149.67	1.00%	166.34	0.17%	123.80	0.93%	79.09	0.82%
合计	14,846.31	100.00%	100,791.97	100.00%	13,259.28	100.00%	9,592.18	100.00%

2、主要明细科目波动分析

(1) 临床试验费

报告期内，发行人临床试验费分项目的具体情况如下表所示：

D-0120 项目				
年度	2021年1-6月	2020年	2019年	2018年
临床研究进度	中国 IIa 期临床试验开展中	2020年1月中国 IIa 期临床试验入组	2019年5月中国 Ib 期临床试验入组；2019年8月美国 I 期临床试验（多剂量）获准开展	2018年3月中国临床试验获准开展； 2018年8月美国 I 期临床试验（单剂量）完成
临床试验费	324.84	1,610.06	1,711.71	868.54
D-0502 项目				
年度	2021年1-6月	2020年	2019年	2018年
临床研究进度	各项临床试验开展中	各项临床试验开展中	2019年5月美国 Ib 期临床试验入组；2019年7月中国 Ib 期临床试验入组	2018年2月美国 I 期临床试验获准开展； 2018年6月美国 Ia 期第一例患者入组 2018年7月中国临床试验获准开展；
临床试验费	2,350.09	4,908.51	1,889.73	1,946.29

D-1553 项目				
年度	2021 年 1-6 月	2020 年	2019 年	2018 年
临床研究进度	各项临床试验开展中	2020 年 9 月澳大利亚 I/II 期临床试验获准开展，美国 I/II 期临床试验获准开展；2020 年 12 月中国台湾 I/II 期临床试验获准开展	尚未进入临床	尚未进入临床
临床试验费	2,940.42	1,677.76	-	-

报告期内，发行人临床试验费金额分别为 4,712.26 万元、3,713.51 万元、8,369.16 万元和 5,616.74 万元。其中，2019 年临床试验费较 2018 年有所下降，主要原因为 2018 年 12 月，发行人与贝达药业签订合作协议，合作开发 BPI-D0316 项目。自 2019 年起，发行人主要承担临床 I 期相关支出，贝达药业主要承担临床 II/III 期以及部分临床 I 期扩展研究的相关支出，因此 2019 年发行人承担该项目的临床试验费显著降低，导致当年发行人整体临床试验费用有所下降。

2020 年临床试验费较 2019 年增幅较大，主要原因为 D-0502 项目 2019 年 5 月美国 Ib 期临床试验开始入组，2019 年 7 月中国 Ib 期临床试验开始入组，2020 年该项目新增入组人数较 2019 年大幅上升，与病例入组直接相关的临床试验费用相应增加。此外，D-1553 项目 2018 年和 2019 年尚未进入临床试验阶段，2020 年 9 月澳大利亚和美国 I/II 期临床试验获准开展，2020 年 12 月中国台湾 I/II 期临床试验获准开展，2020 年发生了包括 3 家中心的建立费用及临床样品生产费用等在内的临床支出。因此，D-0502 和 D-1553 项目临床支出的增加导致 2020 年发行人整体临床试验费用同比大幅增长。

2021 年 1-6 月临床试验费随着发行人研发管线的持续推进同比增长平稳。

（2）临床前试验费

报告期内，发行人临床前试验费金额分别为 2,128.37 万元、2,729.16 万元、4,441.46 万元和 2,533.84 万元，整体呈逐年上升趋势。其中，2020 年临床前试验费较 2019 年增幅较大，主要原因是 2020 年发行人对 D-1553 项目的临床前实验

投入较大，伴随申请 IND 相关准备工作的开展，还发生了大量临床前安全性评价实验的费用。

除 2020 年外，其余报告期各期临床前试验费用增长平稳。

（3）实验材料

报告期内，发行人实验材料金额分别为 355.04 万元、1,158.60 万元、1,485.96 万元和 1,553.82 万元，整体呈逐年上升趋势。其中：

2019 年实验材料较 2018 年增幅较大，主要原因为 2019 年发行人为进一步推进 D-0502 及 D-1553 两条核心在研管线的临床试验采购临床试验用药。其中 D-0502 于 2019 年下半年开始临床入组，D-1553 于 2020 年开始临床入组，发行人于 2019 年向外部 CMO/CDMO 生产供应商采购相应的临床试验用药，导致当年研发材料相关费用同比显著上升。

2020 年实验材料相关费用较 2019 年增长平稳。

2021 年 1-6 月实验材料较 2020 年增幅较大，主要原因为随着 D-1553 项目在澳大利亚、美国和中国台湾获准开展临床试验，D-1553 项目同时为全球多中心临床试验向境内外 CMO/CDMO 生产供应商采购原料药及临床试验用药。除 D-1553 项目之外，临床前研究项目的持续推进也使得相关材料费用支出显著增加。此外，随着发行人研发团队的快速扩充，很多原来通过外部 CRO 机构进行研究的临床研究，转由内部自主研发与外部 CRO 相结合的模式，相关实验材料由发行人自主采购，导致当期材料采购相关费用同比显著上升。

四、职工薪酬与现金流量表、资产负债表、利润表中相关科目的勾稽关系

报告期内，发行人职工薪酬与现金流量表、资产负债表、利润表中相关科目的勾稽关系如下：

单位：万元

项目	2021 年 1-6 月	2020 年度	2019 年度	2018 年度
当期薪酬费用：①	3,677.52	4,336.41	2,640.10	1,444.16
应付职工薪酬期初余额：②	1,147.89	629.13	600.64	230.86
应付职工薪酬期末余额：③	984.10	1,147.89	629.13	600.64

应交个人所得税期初余额：④	1.25	5.55	4.26	0.08
应交个人所得税期末余额：⑤	1.25	1.25	5.55	4.26
海外单体应付职工薪酬报表折算差异：⑥	-5.65	-39.79	8.82	-
关联方为发行人代付薪酬 ¹ ：⑦	-	-	186.56	399.76
支付给职工以及为职工支付的现金： ①+②-③+④-⑤+⑥-⑦	3,835.66	3,782.16	2,432.58	670.45

注 1：2018 年及 2019 年，开曼益方为发行人代付职工薪酬。根据开曼益方与发行人子公司美国益方约定，发行人无需支付相关费用。

五、申报会计师核查意见

（一）核查程序

1、取得发行人报告期各期薪酬明细，取得并核对发行人花名册，对高管进行访谈，获取并查看简历，查询同行业可比公司薪酬相关披露信息；

2、了解、评估并测试管理层对薪酬费用的确认和计量相关的内部控制的设计及执行的有效性；

3、访谈发行人人事部负责人，了解发行人对研发人员和管理人员的界定标准；取得发行人花名册，查阅其人员名单的所属部门；取得研发人员和管理人员的工资明细表，与研发费用和管理费用中的职工薪酬进行比较；

4、和发行人就职工薪酬费用按照人员归属部门及从事的活动类型（管理或研发）进行分摊的方法进行访谈，了解并验证薪酬费用在研发及管理费用中的分摊原则；

5、获取发行人的工时表，复核发行人职工薪酬的分摊计算过程，并将计算结果与研发费用及管理费用中职工薪酬的金额进行比较；

6、取得并查看发行人章程中薪酬决策相关条款，取得并查看历次薪酬相关的决议文件，并与章程规定进行核对；

7、核对发行人财务报告中有薪酬的披露，对财务报告中相关披露的前后一致性及勾稽关系予以核查。

（二）核查意见

基于对申报财务报表所执行的审计工作及所执行的核查程序，申报会计师认为：

1、发行人核心团队成员王耀林（Yaolin Wang）、江岳恒（Yueheng Jiang）、代星（Xing Dai）和张灵（Ling Zhang）在其专业领域均具有突出科研能力和核心竞争力，薪酬水平较高具有合理性，不存在明显高于同行业可比公司的情形；

2、发行人按照具体的职能范围将员工界定为研发人员以及管理人员，并按照实际承担不同职能的工时情况，将员工薪酬费用划分到研发费用和管理费用。费用分摊依据清晰，相关内控制度设计合理，并在报告期内得到有效执行；

3、发行人管理费用及研发费用人员划分标准清晰、合理，董监高相关人员的薪酬列支科目严格依据工作职责进行划分，符合企业会计准则的规定，报告期内研发费用部分明细科目的波动具有合理性；

4、发行人职工薪酬与现金流量表、资产负债表、利润表中相关科目存在勾稽关系。

4、报告期内，发行人股份支付金额分别为 1056.83 万元、3062.98 万元、81963.75 万元和 1608.05 万元。

请发行人说明：（1）报告期各期，发行人的股权激励情况以及涉及股份支付事项相关费用的计算过程、依据以及公允合理性；（2）结合股权激励协议的具体条款以及报告期内离职人员的股份退回情况，说明是否存在服务期约定或实质上的服务期，相关会计处理是否符合《企业会计准则》的规定。

请保荐机构和申报会计师对上述事项进行核查并发表明确核查意见。

回复：

一、报告期各期，发行人的股权激励情况以及涉及股份支付事项相关费用的计算过程、依据以及公允合理性

（一）发行人股权激励情况以及涉及股份支付事项相关费用的计算过程依据

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》及其应用指南的规定，“授予后立即可行权的换取职工服务的以权益结算的股份支付，应当在授予日按照权益工具的公允价值计入相关成本或费用，相应增加资本公积；存在等待期的，等待期内的每个资产负债表日，将取得职工或其他方提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益”。

发行人的股权激励属于存在等待期的以权益结算的股份支付，结合上述规定，发行人根据授予日权益工具的公允价值于等待期内的每个资产负债表日，分期将取得职工或顾问提供的服务分别计入研发费用或管理费用，并同时确认资本公积。

根据《企业会计准则讲解（2010）第 12 章—股份支付》的规定，在等待期内，如果取消或结算了授予的权益工具，对取消或结算所授予的权益性工具作为加速行权处理，将剩余等待期内应确认的金额立即计入当期损益，同时确认资本公积。职工或其他方能够选择满足非可行权条件但在等待期内未满足的，将其作为授予权益工具的取消处理。对于最终未能达到可行权条件的股份支付，发行人不确认成本或费用，除非该可行权条件是市场条件或非可行权条件，此时无论是

否满足市场条件或非可行权条件，只要满足所有可行权条件中的非市场条件，即视为可行权。

1、发行人股票期权股份支付费用的计算过程

2017年至2020年期间，为了激励核心员工勤勉尽责地为公司的长期发展服务，发行人曾在开曼益方层面向员工发放了股票期权，各批次股票期权的授予情况如下：

日期	期权授予情况
2017年11月	以每股0.13美元的行权价格向员工授予3,245,319份股票期权，约定从员工期权计划授权行权起始日起的第一年起行权25%，剩余的期权将于剩余36个月内等额兑现
2018年4月	以每股0.13美元的行权价格向员工授予604,858份股票期权，约定从员工期权计划约定的授权行权起始日起的第一年起行权25%，剩余的期权将于剩余36个月内等额兑现
2018年6月	以每股0.13美元的行权价格向员工授予101,728份股票期权，约定从员工期权计划约定的授权行权起始日起的第一年起行权25%，剩余的期权将于剩余36个月内等额兑现
2018年9月	以每股0.13美元的行权价格向员工授予655,208份股票期权，约定从员工期权计划约定的授权行权起始日起的第一年起行权25%，剩余的期权将于剩余36个月内等额兑现
2019年6月	以每股0.39美元的行权价格向员工授予2,988,997份股票期权，约定从员工期权计划约定的授权行权起始日起的第一年起行权25%，剩余的期权将于剩余36个月内等额兑现
2020年3月	以每股0.39美元的行权价格向员工授予70,000份股票期权，约定从员工期权计划约定的授权行权起始日起的第一年起行权25%，剩余的期权将于剩余36个月内等额兑现
2020年6月	以0.41美元的行权价格向员工授予17,289,158份股票期权，约定从员工期权计划约定的授权行权起始日起的第一年起行权25%，剩余的期权将于剩余36个月内等额兑现
2020年7月	以0.41美元的行权价格向员工授予2,563,288份股票期权，约定从员工期权计划约定的授权行权起始日起的第一年起行权25%，剩余的期权将于剩余36个月内等额兑现

2020年7月，经开曼益方股东会决议通过，王耀林（Yaolin Wang）、江岳恒（Yueheng Jiang）、代星（Xing Dai）和张灵（Ling Zhang）将其被授予的26,668,065份股票期权全部加速行权，实际取得开曼益方26,668,065股股份。同时，开曼益方其余827,491份尚未行使的股票期权被全部取消。

发行人的股票期权激励计划中授予后立即可行权的部分，在授予日按照期权的公允价值计入当期损益，相应增加资本公积；发行人的股票期权激励计划中完

成等待期内的服务方可行权的部分，每批次期权的公允价值于可行权前在等待期内等额分摊。分期归属的股份支付费用计算具体如下：

批次	可行权比例	等待期/摊销期（月）	月摊销系数
1	25.00%	12	1/12
2	2.08%	13	1/13
3	2.08%	14	1/14
.....
36	2.08%	47	1/47
37	2.08%	48	1/48
合计	100.00%	-	-

第 N 月股份支付费用 = Σ (股票期权数量 * 股票期权的单位公允价值 * 第 N 期可行权比例 * 第 N 期月摊销系数)。

股票期权取消或加速行权时，剩余期间未摊销完的部分一次性计入当期损益。

各批次股票期权每年确认的股份支付金额汇总如下：

单位：万元

归属期数	期权公允价值	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	
		摊销			摊销	加速行权/取消
2017 年 11 月	2,636.65	1,563.33	615.63	299.80	99.68	58.21
2018 年 4 月	836.22	-	246.33	312.06	129.15	148.68
2018 年 6 月	133.70	-	41.63	47.74	20.61	23.72
2018 年 9 月	906.48	-	153.24	391.24	168.07	193.93
2019 年 6 月	6,617.65*	-	-	2,012.16	1,875.94	2,707.04
2020 年 3 月	256.91	-	-	-	66.90	190.01
2020 年 6 月	66,185.09	-	-	-	-	66,185.09
2020 年 7 月	9,812.03	-	-	-	-	9,812.03
小计	87,384.73	1,563.33	1,056.83	3,063.00	2,360.35	79,318.71

注*：2019 年 6 月批次期权公允价值高于后续摊销及加速行权费用之和是由于被授予该批次期权的员工于报告期内离职。

2、发行人限制性股票股份支付费用的计算过程

于 2020 年度及 2021 年度，发行人依据《员工持股计划》向本集团员工发放了一定数量的限制性股票，并要求满足服务期条件。

2020 年 11 月，50 名员工根据境内员工持股平台上海益喜和上海益穆被授予间接持有发行人股份（以下简称“第一次股份支付”）。其中 38 名员工被授予上海益喜 100% 份额，对应上海益喜持有的股份公司 7,579,081 股股份；15 名员工被授予上海益穆 100% 份额，对应上海益穆持有的股份公司 5,186,650 股股份。2021 年 2 月，9 名员工被授予 YAOLIN WANG LLC 100% 权益份额（以下简称“第二次股份支付”），对应 YAOLIN WANG LLC 持有的股份公司 3,548,953 股股份。

解锁条件约定：其中 40% 可于本公司上市日满 36 个月且该等员工专项考评结果合格后解锁行权，其中 30% 可于本公司上市日满 36 个月起 12 个月且该等员工专项考评结果合格后解锁行权，其中 30% 可于本公司上市日满 36 个月起 24 个月且该等员工专项考评结果合格后解锁行权。上述员工持股计划对应的股份支付费用将在对应的等待期内计入本集团损益。

发行人上述授予员工持股平台份额对应的股份公允价值直接参考了最近一次外部融资的价格，于授予日发行人的股权价值为 10.87 元/股。根据授予日公允价值计算得出第一次股份支付的公允价值约为人民币 13,320.84 万元；第二次股份支付的公允价值约为人民币 3,703.80 万元。

各批次限制性股票 2020 年度及 2021 年 1-6 月确认的股份支付计算过程如下：

上市日（最佳估计）	2021-12-31		
批次	解锁日	解锁份额	摊销天数
首次-上市日满 36 个月	2024-12-31	40%	1,499
第二次-考评结果合格（锁定期届满之日 12 个月内确定）	2025-12-31	30%	1,864
第三次-考评结果合格（锁定期届满之日 24 个月内确定）	2026-12-31	30%	2,229

单位：万元

授予日	2020-11-23	2021-2-28	合计
截至 2020 年 12 月 31 日应摊销天数	38 天	-	-
本年应摊销 ESOP 费用-首次	135.07	-	135.07
本年应摊销 ESOP 费用-第二次	81.47	-	81.47
本年应摊销 ESOP 费用-第三次	68.13	-	68.13
2020 年度应摊销费用	284.67	-	284.67
2021.1.1-2021.6.30 应摊销天数	181 天	122 天	-
本年应摊销 ESOP 费用-首次	643.38	128.92	772.30
本年应摊销 ESOP 费用-第二次	388.05	76.72	464.77
本年应摊销 ESOP 费用-第三次	324.50	63.58	388.09
离职人员费用冲回影响	-17.10	-	-17.10
2021 年 1-6 月应摊销费用	1,338.83	269.22	1,608.05

（二）发行人股权激励情况以及涉及股份支付事项相关费用的公允合理性

1、股票期权涉及的股份支付费用的合理性

发行人采用收益法及参考外部融资价格的方法对公司股东的全部权益进行评估，股份支付的公允价值按照二叉树模型进行估计。发行人采用评估模型确定股权激励工具授予日的公允价值。银信资产评估有限公司于 2020 年 11 月 24 日出具的“银信咨报字（2020）第 362 号”《估值报告》对 2017 年度至 2020 年度发行人向员工授予的股票期权公允价值进行了评估。

各授予时点行权价、普通股每股的公允价值、最近一次的外部融资价格、各授予日期权评估方法及对应的期权评估价值汇总如下：

授予日	行权价 (USD)	普通股每股 公允价值 (USD)	最近一次融资价格	普通股每股公 允价值的评估 方法 ²	期权公允价值 (USD)
2017/11/30	0.13	1.33	2017年3月增资 -USD1.33/股	参考最近一轮 融资价格	1.21
2018/4/13	0.13	2.15		收益法	2.03
2018/6/14	0.13	2.15		收益法	2.03
2018/9/18	0.13	2.15		收益法	2.03
2019/6/25	0.39	3.57	2019年1月增资 -USD3.57/股	参考最近一轮 融资价格	3.21
2020/3/18	0.39	5.60	2020年9月增资 -USD5.85/股	收益法	5.22
2020/6/29	0.41	5.85 ¹		参考最近一轮 融资价格	5.45
2020/7/23	0.41	5.85 ¹		参考最近一轮 融资价格	5.45

注¹：由于2020年6月发行人已就新一轮融资计划开始与投资人进行洽谈，基本确定了该轮融资整体估值的区间范围；此外，在2020年6月和2020年7月两批次期权授予时点与2020年9月最新一轮融资完成时点之间，未发生导致公司估值发生重大变化的重要里程碑事件，因此上述两批次授予期权普通股每股公允价值系参照该轮融资估值进行确定；

注²：由于2018年4月、2018年6月、2018年9月、2020年3月期权授予时间点与对应最近一次融资完成时点相距较远，出于谨慎性考虑，该等批次授予期权普通股每股公允价值系通过收益法确定。

2017年11月、2019年6月、2020年6月及2020年7月在确定股份支付权益工具的公允价值时，由于发行人实施股权激励时为非上市公司，无公开市场估值，但鉴于接近时间点通过增资的方式引入了外部投资者，为更加准确、谨慎的反映上述权益工具的公允价值，在评估时均参考了最近一次外部投资者的入股价格。外部投资者入股系综合考虑了发行人业绩基础与变动预期、市场环境变化、行业特点及市盈率与市净率等因素的影响后作出的独立判断，因此作为股份支付权益工具的公允价值具有合理性，符合《企业会计准则—股份支付》及《首发业务若干问题解答（二）》中关于在确认股份支付费用公允价值时可优先参考熟悉情况并按公平原则自愿交易的各方最近达成的入股价格或相似股权价格确定公允价值，如近期合理的PE入股价的相关要求。

除上述4个时间点外的其他授予时间点，因距离外部增资的时点较远，因此采用收益法对企业价值进行评估。发行人根据当前的业绩基础与变动预期、市场

变化、行业特点并同时结合外部投资者入股价格的变动趋势，对公司未来的业绩进行最佳预测。

2、限制性股票涉及的股份支付费用公允合理性

关于限制性股票公允价值的计量，根据《企业会计准则讲解（2010）第12章—股份支付》的规定：“对于授予职工的股份，其公允价值应按企业股份的市场价格计量，同时考虑授予股份所依据的条款和条件（不包括市场条件之外的可行权条件）进行调整。如果企业股份未公开交易，则应按估计的市场价格计量，并考虑授予股份所依据的条款和条件进行调整。有些授予条款和条件规定职工无权在等待期内取得股利的，则在估计所授予股份的公允价值时就应予以考虑。有些授予条款和条件规定股份的转让在可行权日后受到限制，则在估计所授予股份的公允价值时，也应考虑此因素，但不应超出熟悉情况并自愿的市场参与者愿意为该股份支付的价格受到可行权限制的影响程度。在估计所授予股份在授予日的公允价值时，不应考虑在等待期内转让的限制或其他限制，因为这些限制属于可行权的非市场条件。”

于2020年11月23日及2021年2月28日发行人向员工授予的限制性股票的，发行人直接采用最近的外部融资价格估计公司的整体价值后确定本公司股权的公允价值。于授予日本公司的股权价值参考为10.87元/股（注：参考2020年9月增资价格USD5.85/股，约RMB25.02/股，另根据股份制改制时的折股比例，计算得出普通股每股公允价值约RMB10.87/股）。根据授予日公允价值计算得出第一次股份支付的公允价值约为人民币1.3亿元，第二次股份支付的公允价值约为人民币3,700万元。

二、结合股权激励协议的具体条款以及报告期内离职人员的股份退回情况，说明是否存在服务期约定或实质上的服务期，相关会计处理是否符合《企业会计准则》的规定

（一）股权激励协议的具体条款中对服务期的约定

2017年至2020年期间，为了激励核心员工勤勉尽责地为公司的长期发展服务，发行人曾在开曼益方层面经股东会及董事会决议批准向员工发放了股票期权，

各批次股票期权授予协议中对行权条件及等待期的约定为：“从员工期权计划授权行权起始日起的第一年起行权 25%，剩余的期权将于剩余 36 个月内等额兑现”，“终止服务的情形下，对于其有权行权的期权，员工能够选择在离职后三个月内与期权协议终止前两者孰早的时间行权。”

2020 年至 2021 年期间，发行人搭建上海益喜企业管理中心（有限合伙）及上海益穆企业管理中心（有限合伙）两个境内员工持股平台，以及 YAOLIN WANG LLC 一个境外员工持股平台。合伙协议对限制期的约定参考本题第一问答复，合伙协议对离职相关约定如下：

“员工自公司或其附属子公司离职的，其持有的未解除限售部分的出资份额由执行事务合伙人或执行事务合伙人指定的第三人回购，回购价格按照协议第 6.5 条确定，该合伙人应根据执行事务合伙人的要求配合办理相关回购手续，如果该合伙人未能配合办理回购手续，则执行事务合伙人或执行事务合伙人指定的第三人有权不支付回购价款。

回购价款相关约定如下：在公司完成上市前或在公司完成上市但合伙企业所持公司股票锁定期届满前，进行的出资份额回购，回购价格为转让方对合伙企业的原始出资额；在公司完成上市且合伙企业所持公司股票锁定期届满后，合伙人所持有的合伙企业出资份额按本协议规定解除限售条件的，出资份额的转让价格可以参考二级市场交易价格。”

（二）报告期内离职人员的股份退回情况

报告期内，发行人存在 6 名被授予发行人期权/限制性股票的员工离职，离职人员离职时持有股权及股份相应处理汇总如下：

	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年 1-6 月
离职人数	无	1 人	1 人	4 人
离职时间	不适用	2019 年 12 月	2020 年 1 月	2021 年 5 月
离职时持有的期权/股权	不适用	发行人母公司香港益方之母公司开曼益方 13,000 份股票期权	发行人母公司香港益方之母公司开曼益方 10,000 份股票期权	上海益喜 7.00 万元出资额，上海益穆 1.35 万元出资额
股份退回情况	不适用	未达成可行权条件，期权作废	未达成可行权条件，期权作废	未达成可行权条件，指定员工回购

	2018年	2019年	2020年	2021年1-6月
				份额
会计处理	不适用	因为在等待期内没有达到可行权条件股份退回，所以不确认股份支付费用，以前期间已确认的费用于当期冲回。		

（三）企业会计准则的相关规定

根据《企业会计准则第11号——股份支付》规定：

“第六条 完成等待期内的服务或达到规定业绩条件才可行权的换取职工服务或其他方类似服务的以权益结算的股份支付，在等待期内的每个资产负债表日，应当以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

在资产负债表日，后续信息表明可行权权益工具的数量与以前估计不同的，应当进行调整；在可行权日，调整至实际可行权的权益工具数量。

等待期，是指可行权条件得到满足的期间。对于可行权条件为规定服务期间的股份支付，等待期为授予日至可行权日的期间；对于可行权条件为规定业绩的股份支付，应当在授予日根据最可能的业绩结果预计等待期的长度。

可行权日，是指可行权条件得到满足、职工和其他方具有从企业取得现金或权益工具权利的日期。”

根据《企业会计准则第11号——股份支付》应用指南的规定：

“等待期内每个资产负债表日，企业应将取得的职工提供的服务计入成本费用，计入成本费用的金额应当按照权益工具的公允价值计量。

等待期内每个资产负债表日，企业应当根据最新取得的可行权职工人数变动等后续信息作出最佳估计，修正预计可行权的权益工具数量。在可行权日，最终预计可行权权益工具的数量应当与实际可行权数量一致。”

（四）发行人的股权激励均存在服务期安排

根据发行人股权激励协议的具体条款，以及报告期内离职人员的股份退回情况，发行人授予员工的股份支付在授予后不可立即行权，需要在员工履行一定期限的服务、考核达标并满足法律法规要求的其他条件（如适用）后才可行权。因

此，发行人授予员工的股权激励存在服务期安排，构成企业会计准则所述等待期，股份支付费用在相应的等待期内进行摊销。

（五）发行人对股权激励服务期的会计处理企业会计准则的规定

在等待期内每个资产负债表日，发行人根据最新取得的可行权职工人数变动、是否达到规定业绩条件等后续信息对可行权权益工具数量作出最佳估计，并以此为基础，按照授予日的公允价值，将当期取得的服务计入当期损益。上述会计处理方式与企业会计准则的规定一致。

三、申报会计师核查意见

（一）核查程序

- 1、了解益方生物股份支付的会计政策，评估其是否符合企业会计准则；
- 2、获取发行人股份支付方案和相关董事会及股东会决议，检查了授予股票期权及限制性股票的条款和行权条件；
- 3、查阅发行人报告期内聘请的评估机构银信资产评估有限公司对 2017 年度至 2020 年度发行人向员工授予的股票期权公允价值进行评估，并于 2020 年 11 月 24 日出具的“银信咨报字（2020）第 362 号”《估值报告》，核查各批次期权的公允价值；评估管理层聘请的第三方估值机构的独立性及胜任能力，并通过内部评估专家复核所使用的估值方法、估值模型及相关估值参数，评估其合理性；
- 4、获取各批次股权期权及限制性股票授予的员工名单，根据经评估的各批次期权的公允价值，复核股票期权及限制性股票相关的股份支付费用的计算表的准确性，包括抽样检查激励对象的授予协议，核对管理层计算股份支付费用计算表中使用的授予数量、授予时间、授予条件及可行权条件，并检查了管理层股票期权相关的股份支付费用计算表的准确性；
- 5、通过比较历史离职率以及实际经营情况等相关历史数据，评价管理层对能达到可行权条件的股票期权及限制性股票数量估计的合理性。

（二）核查意见

经核查，申报会计师认为：

发行人报告期内股份支付相关会计处理在所有重大方面符合《企业会计准则》的相关规定。