

关于南亚新材料科技股份有限公司
首次公开发行股票并在科创板上市
申请文件的第二轮审核问询函中
有关财务事项的说明

关于南亚新材料科技股份有限公司首次公开发行 股票并在科创板上市申请文件的第二轮审核问 询函中有关财务事项的说明

天健函〔2020〕511号

上海证券交易所：

由光大证券股份有限公司转来的《关于南亚新材料科技股份有限公司首次公开发行股票并在科创板上市申请文件的第二轮审核问询函》（上证科审（审核）（2020）186号，以下简称审核问询函）奉悉。我们已对审核问询函所提及的南亚新材料科技股份有限公司（以下简称南亚新材、发行人或公司）财务事项进行了审慎核查，现汇报如下。

一、关于股份支付

根据首轮问询问题2的回复，2017年4月1日，南亚集团、南亚有限与相关激励员工签订了《股权激励协议书》。根据协议书约定，激励员工转让持股平台出资份额存在一定限制，包括激励员工承诺在公司服务满5年。发行人将在授予日一次性将股份支付金额计入当期损益。

请发行人：（1）结合股权激励协议内容，说明将上述股份支付一次性计入当期损益的原因，是否符合《企业会计准则》的规定；（2）模拟测算将上述股份支付金额在服务期内分期计入损益对发行人财务状况的影响；（3）提供《股权激励协议书》。

请保荐机构和申报会计师：核查股份支付是否存在限制性条件，服务期的判断是否准确，服务期各年/期确认的员工服务成本或费用是否准确；发行人报告期内股份支付相关会计处理是否符合《企业会计准则》相关规定，并对上述

问题发表意见。（审核问询函第 1 条）

说明：

（一）结合股权激励协议内容，说明将上述股份支付一次性计入当期损益的原因，是否符合《企业会计准则》的规定

1. 股权激励协议有关内容

2017 年 1 月 10 日，经公司董事会审议和股东决定，通过了《实施股权激励方案》的议案。2017 年 4 月 1 日，南亚集团、南亚有限与相关激励对象签订了《股权激励协议书》。2017 年 5 月 15 日，经南亚有限股东决定，同意南亚集团将所持有的南亚有限 8.30% 股权合计 1,428.01 万元转让给员工持股平台亚盈投资，用于实施股权激励。2017 年 5 月 23 日，南亚有限就本次股权转让事宜办妥了工商变更登记手续。

根据《实施股权激励方案》，实施股权激励的对象应符合以下条件之一：（1）除董事长外经理层（含副）以上的公司中、高层经营管理人员；（2）部分公司骨干员工，由经营层提名；（3）截止至 2017 年 2 月底在公司工作满 15 年的员工。

《股权激励协议》的主要内容包括：

（1）除非与公司、南亚集团协商一致并达成书面协议外，激励对象自成为持股平台有限合伙人且股权激励涉及的出资份额完成变更登记之日起，其承诺作为员工至少在公司工作满 5 年，上述 5 年服务期应当是连续的，非经公司书面同意，不得中断。

（2）激励对象拟转让其持有的持股平台出资额时，在同等条件下遵从以下优先顺序：1）南亚集团或南亚集团指定的第三方；2）合伙企业内的其他合伙人；3）其他自然人或企业。

（3）激励对象未遵守服务期承诺，在服务期内离职，公司有权要求激励对象将其持有合伙企业的出资份额转让给南亚集团或者南亚集团指定的第三方，转让价格为实缴出资额加 12% 的年化收益（扣除现金分红）。因公司战略调整或激励对象不能胜任工作等原因，与激励对象解除劳动关系，若激励对象在服务期第 1 年内发生上述情形的，转让价格为激励对象实缴出资额加 12% 的年化收益；若激励对象在服务期第 2 年起发生上述情形的，转让价格按照其激励股权对应的账面净资产值或实缴出资额加 12% 的年化收益孰高原则确定。

(4) 自持股平台设立之日起满 3 年后的任意时间, 激励对象有权按照实缴出资额加 12% 的年化收益转让其出资份额; 服务期满后有权按照其激励股权对应的账面净资产值或实缴出资额加上年化 12% 收益孰高原则进行出资份额转让。若转让时服务期未满, 则公司有权要求激励对象将其持有合伙企业的出资份额转让给南亚集团或者南亚集团指定的第三方, 转让价格为实缴出资额加 12% 的年化收益 (扣除现金分红)。

(5) 如公司成功首次公开发行股票并上市的, 激励对象股权自公司上市之日起 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月、60 个月分别解锁出资份额总额的 10%、10%、20%、30%、30%, 并按出资份额对应的公司股价进行减持。若服务期已满, 但锁定期未满, 激励对象提出离职的, 按照剩余出资份额实缴出资额加 12% 的年化收益转让其剩余出资份额。

从上述股权激励协议约定来看, 激励对象转让持股平台出资份额存在一定限制, 该限制偏重于在不同转让时点的转让对象及转让价格的约定。

2. 股权激励协议实际执行情况

报告期内, 发行人共有 9 位股权激励对象在服务期未满 5 年的情况下离职, 其中, 6 位激励对象在离职时将持有持股平台的出资份额以年化 12% 的收益转让给其他员工; 其余 3 位, 公司考虑其过往的贡献、过往工作评价等原因, 经双方协商一致, 未要求其转让持股平台的出资份额。此外, 有 1 位员工在未离职的情况下, 因其职务调整和个人资金状况, 经双方协商一致, 该员工将持有持股平台的部分出资份额以年化 12% 的收益转让给其他员工。

从股权激励协议实际执行情况来看, 股权激励对象在服务期未满 5 年的情况下离职, 存在按约定收益率退出的情况, 也存在继续持股的情况, 但均未违反股权激励协议书有关约定。

3. 说明股份支付一次性计入当期损益的原因, 是否符合《企业会计准则》的规定

2017 年, 控股东南亚集团将其持有发行人股权转让给员工持股平台, 实施股权激励, 共计确认股份支付金额 3, 575. 42 万元, 公司已一次性计入当期损益。主要原因系:

(1) 公司实施上述股权激励的目的, 主要是奖励给在公司执业多年或过往对

公司存在较大贡献的员工并鼓励长期执业，激励股权已办理工商变更并登记至相应员工名下；

(2) 根据股权激励协议，激励对象承诺服务 5 年，但如果双方协商一致的情况下，激励对象也可不遵守此承诺。故此承诺服务 5 年，并非为强制性的服务期限约束，使得企业获取服务与服务期限存在一定的不确定性，不确定的服务期限使得其不构成股份支付中的可行权条件；

(3) 根据股权激励协议，激励对象转让持股平台出资份额存在一定限制，该限制偏重于在不同转让时点的转让对象及转让价格的约定，并未明确规定激励对象在特定服务期完成后才可以行权，亦未设立业绩条件作为行权条件，故而不存在影响其持有出资份额的特定行权安排；

(4) 激励对象转让出资份额，一般情况下至少可以获得年化 12% 的收益（扣除现金分红），收益率较高，投资收益明显。

综上，控股东南亚集团将其持有本公司股权转让给员工持股平台实施股权激励行为，主要是奖励给在公司执业多年或过往对公司存在较大贡献的员工，激励对象承诺的服务期并非为强制性的服务期限约束，不存在影响其持有出资份额的特定行权安排，且激励对象转让出资份额可以获得较高的投资收益。故而上述股份支付不存在包括明确服务期限或业绩条件的限制性条件，属于授予后立即可行权的以权益结算的股份支付，在授予日按照权益工具的公允价值一次性计入当期损益，符合《企业会计准则》的规定。

(二) 模拟测算将上述股份支付金额在服务期内分期计入损益对发行人财务状况的影响

2017 年 4 月，公司实施的股权激励，合计确认股份支付金额 3,575.42 万元，公司已一次性计入当期损益。假设上述股份支付金额在 5 年期内分期计入损益，对归属于母公司所有者的净利润的影响情况如下表所示：

单位：万元

期 间	2017 年 (4-12 月)	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年 (1-3 月)	合计
分摊的股份支付金额	536.31	715.08	715.08	715.08	715.08	178.79	3,575.42
应调整的股份支付金额	-3,039.11	715.08	715.08	715.08	715.08	178.79	-
调整前归属于母公司所有者的净利润	8,300.84	11,217.56	15,112.38	-	-	-	-

调整后的归属于母公司所有者的净利润	11,339.95	10,502.48	14,397.30	-	-	-	-
-------------------	-----------	-----------	-----------	---	---	---	---

从上表可以看出，假设上述股份支付金额在服务期内分期计入损益，则对2017年归属于母公司所有者的净利润的影响金额相对较大，对2018年和2019年影响金额较小。

(三) 核查股份支付是否存在限制性条件，服务期的判断是否准确，服务期各年/期确认的员工服务成本或费用是否准确

从股权激励协议约定来看，激励对象转让持股平台出资份额存在一定限制，该限制偏重于在不同时点的转让对象及转让价格的约定。

股权激励主要是奖励给在公司执业多年或过往对公司存在较大贡献的员工，激励对象承诺的服务期并非为强制性的服务期限约束，不存在影响其持有出资份额的特定行权安排，且激励对象转让出资份额可以获得较高的投资收益。

综上，上述股份支付不存在包括明确服务期限或业绩条件的限制性条件，属于授予后立即可行权的以权益结算的股份支付，在授予日按照权益工具的公允价值一次性计入当期损益，不需要将股份支付金额在各期分摊确认。

(四) 报告期内股份支付相关会计处理是否符合《企业会计准则》相关规定

1. 报告期内的股份支付情况

报告期内的股份支付的具体情况如下：

序号	内容	2019年度	2018年度	2017年度
1	本期授予的各项权益工具总额（万股）	6.13	62.33	1,428.01
2	本期行权的权益工具总额（万股）	6.13	62.33	1,428.01
3	每股公允价值（元/股）	8.11	8.11	4.71
4	授予股份支付权益工具公允价值（万元）	49.72	505.50	6,731.30
5	实际出资额（万元）	16.57	150.36	3,155.88
6	本期以权益结算的股份支付确认的费用总额（万元）	33.14	355.14	3,575.42

2. 2017年股份支付一次性计入当期损益符合《企业会计准则》的规定

根据《企业会计准则第11号——股份支付》相关规定，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；授予日，是指股份支付协议获得批准的日期。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；等待期是指可行权条件得到满足的期间。根据《企业会计准则解释第3号》，可行权条件包括服务期限条件或业绩条件，服务期限条件是指职工或其他方完成规定服务期限才可行权的条件。

根据《首发业务若干问题解答（二）》相关规定，确认股份支付费用时，对增资或受让的股份立即授予或转让完成且没有明确约定服务期等限制条件的，原则上应当一次性计入发生当期，并作为偶发事项计入非经常性损益。

参考《IPO 企业股权激励工具关注的审计重点》（北京注册会计师协会专家委员会提示[2016]第8号）有关提示，“IPO 企业股权激励的支出，是一次性计入相关成本或费用还是分期摊销计入相关成本或费用，要取决于向员工授予期权的目的和条件。”“根据现有 IPO 企业的实际情况来看，有些 IPO 企业授予的股份虽然存在股权锁定期，但这个期限仅仅要求履行一般意义上的 IPO 企业原股东的禁售义务，并不要求获取股权激励的员工在未来限售期内继续为本企业服务或者达到业绩条件，即服务期限的不确定性使得股份支付之后的限售期成为非可行权条件。因此，这类股权锁定期并不能作为股份支付费用进行分期摊销的充分条件，此时股份支付费用应当全部进入授予日报告期损益。”

2017 年，公司实施的股权激励，共计确认股份支付金额 3,575.42 万元，公司已一次性计入当期损益。主要原因系：

(1) 公司实施上述股权激励的目的，主要是奖励给在公司执业多年或过往对公司存在较大贡献的员工并鼓励长期执业，激励股权已办理工商变更并登记至相应员工名下；

(2) 根据股权激励协议，激励对象承诺服务 5 年，但如果双方协商一致的情况下，激励对象也可不遵守此承诺。故此承诺服务 5 年，并非为强制性的服务期限约束，使得企业获取服务与服务期限存在一定的不确定性，不确定的服务期限使得其不会构成股份支付中的可行权条件；

(3) 根据股权激励协议，激励对象转让持股平台出资份额存在一定限制，该限制偏重于在不同转让时点的转让对象及转让价格的约定，并未明确规定激励对象在特定服务期完成后才可以行权，亦未设立业绩条件作为行权条件，故而不存

在影响其持有出资份额的特定行权安排；

(4) 激励对象转让出资份额，一般情况下至少可以获得年化 12%的收益（扣除现金分红），收益率较高，投资收益明显。

综上，控股股东南亚集团将其持有发行人股权转让给员工持股平台实施股权激励行为，主要是奖励给在公司执业多年或过往对公司存在较大贡献的员工，激励对象承诺的服务期并非为强制性的服务期限约束，不存在影响其持有出资份额的特定行权安排，且激励对象转让出资份额可以获得较高的投资收益。故而上述股份支付不存在包括明确服务期限或业绩条件的限制性条件，属于授予后立即可行权的以权益结算的股份支付，在授予日按照权益工具的公允价值一次性计入当期损益，符合《企业会计准则》的规定。

3. 报告期内股份支付公允价值确认依据充分，会计处理符合《企业会计准则》的规定

由上表可知，2017-2019 年，发行人确认股份支付，对应的授予股份支付权益工具公允价值分别为 4.71 元/股、8.11 元/股和 8.11 元/股。因无第三方转让价格可供参考，故当年每股公允价值以上年度扣非后的净利润为基础，并不低于前次确认的公允价格。具体情况如下：

(1) 2017 年度

2017 年，公司通过实施股权激励的方案，由全体激励对象出资 3,155.88 万元投资设立亚盈投资作为员工持股平台，由亚盈投资以 2.21 元/股的价格合计 3,155.88 万元受让控股股东南亚集团持有的本公司 8.30%股权计 1,428.01 万元。由于上述控股股东南亚集团将公司股权转让给员工持股平台从而实施股权激励行为，属于以权益结算的股份支付事项，因此，根据《企业会计准则第 11 号-股份支付》，公司授予员工的股份属于授予后立即可行权的以权益结算的股份支付，在授予日按照权益工具的公允价值计入相关成本或费用。

员工持股平台每股受让价格为 2.21 元，根据银信资产评估有限公司出具的《上海南亚覆铜箔板有限公司市场法测算情况说明》以及上海申威资产评估有限公司出具的《复核报告》（沪申威咨报字〔2018〕第 1321 号），本次授予日股份的公允价值，参考了上述采用市场法评估的股东全部权益价值 81,100.00 万元，折算每股为 4.71 元，相应以员工持股平台实际取得的股权计算，对应激励股份

的公允价值为 6,731.30 万元，扣除员工持股平台实际受让价格 3,155.88 万元，确认股份支付金额 3,575.42 万元，计入当期管理费用和资本公积（股本溢价）。

（2）2018 年度

2018 年 4 月至 6 月期间，公司员工张东、胡光明和王其通过受让周运龙、况小军、何基达和王玮持有的公司员工持股平台的部分合伙份额，间接取得公司股份 623,302.09 股。因张东、胡光明和王其间接取得的公司股权的成本低于其股份的公允价值，故在授予日（股权取得日）当期确认以权益结算的股份支付金额。

因无第三方转让价格可供参考，故以 2017 年度的扣非净利润为基础，根据按照市盈率 12.45 倍（根据 2017 年 6 月市场法评估的股东全部权益价值 81,100.00 万元测算市盈率为 12.45 倍），计算出授予日权益工具的公允价值为 8.11 元/股。按照张东、胡光明和王其实际取得股份数量计算对应的公允价值为 505.50 万元，扣除其实际出资额 150.36 万元，以权益结算的股份支付确认的费用总额为 355.14 万元，计入当期管理费用和资本公积（股本溢价）。

（3）2019 年度

2019 年 8 月至 11 月期间，公司员工张东通过受让钱琳琳和张坤杰持有的公司员工持股平台的全部合伙份额，间接取得本公司股份 61,308.41 股。因张东间接取得的本公司股权的成本低于其股份的公允价值，故在授予日（股权取得日）当期确认以权益结算的股份支付金额，计入当期管理费用和资本公积（股本溢价）。

因无第三方转让价格可供参考，故分别以 2018 年度扣非净利润和 2017 年度扣非净利润为基础，按照市盈率 12.45 倍（根据 2017 年 6 月市场法评估的股东全部权益价值 81,100.00 万元测算市盈率为 12.45 倍），计算出授予日权益工具的公允价值分别为 7.30 元/股和 8.11 元/股，按从高原则最终确定授予日权益工具的公允价值为 8.11 元/股。按照张东实际取得股份数量计算对应的公允价值为 49.72 万元，扣除其实际出资额 16.57 万元，以权益结算的股份支付确认的费用总额为 33.15 万元，计入当期管理费用和资本公积（股本溢价）。

综上，报告期内发行人授予日权益工具的公允价值确认合理，股份支付金额计量准确，相关会计处理符合《企业会计准则》的相关规定。

（五）核查程序及结论

1. 核查程序

(1) 访谈公司控股东南亚集团关于设立持股平台的目 的及股权激励的相关条件；

(2) 查阅公司的董事会决议、股东会决议和股权激励协议书，查阅股权激励计划的具体内容及是否存在限定性条件；

(3) 访谈激励对象关于股权激励的限定性条件，关注其真实可行性；

(4) 查阅持股平台公司股东增资和股权转让的董事会决议、股东会决议、公司章程、增资协议、股权转让协议及相关的银行转账凭证等相关资料；

(5) 获取授予日权益工具公允价值确认依据，并复核报告期内股份支付金额是否准确；

(6) 检查股份支付相关会计处理是否符合《企业会计准则》相关规定；

(7) 检查公司股份支付事项是否已在财务报表附注中作了恰当披露。

2. 核查结论

经核查，我们认为，股份支付不存在包括明确服务期限或业绩条件的限制性条件，属于授予后立即可行权的以权益结算的股份支付，在授予日按照权益工具的公允价值一次性计入当期损益，不需要将股份支付金额在各期分摊确认；报告期内计算授予日权益工具的公允价值合理，股份支付金额准确，相关会计处理符合《企业会计准则》相关规定。

专此说明，请予察核。

天健会计师事务所（特殊普通合伙）



中国注册会计师：



中国注册会计师：



二〇二〇年五月十九日