



关于上海索辰信息科技股份有限公司
首次公开发行股票并在科创板上市的
发行注册环节反馈意见落实函的回复

保荐机构（主承销商）



（上海市广东路 689 号）

中国证券监督管理委员会、上海证券交易所：

上海证券交易所于 2022 年 12 月 30 日转发的《发行注册环节反馈意见落实函》（以下简称“意见落实函”）已收悉。上海索辰信息科技股份有限公司（以下简称“发行人”、“公司”或“索辰科技”）与海通证券股份有限公司（以下简称“海通证券”或“保荐机构”）、中汇会计师事务所（特殊普通合伙）（以下简称“会计师”、“申报会计师”）等相关方对意见落实函所列问题进行了逐项落实、核查，现回复如下，请予审核。

如无特别说明，本回复使用的简称与《上海索辰信息科技股份有限公司首次公开发行股票并在科创板上市招股说明书（注册稿）》中的释义相同。

字体	类别
黑体	《意见落实函》所列问题
宋体	对《意见落实函》所列问题的回复
楷体（加粗）	涉及招股说明书等申请文件补充披露或修订的内容

在本回复中，合计数与各分项数值相加之和若在尾数上存在差异，均为四舍五入所致。

目录

问题 1、关于研发人员.....3

问题 1、关于研发人员

发行人员以研发技术人员为主，无生产人员。截至 2022 年 6 月 30 日，发行人研发人员 129 人、技术人员 7 人、管理人员 41 人、销售人员 25 人，合计 202 人。研发技术人员存在从事非研发活动的情形。

请发行人：（1）结合组织架构、部门职能和人员分布，说明各类员工划分的准确性；是否存在兼职研发技术人员集中在同一部门或同一职级、或者非研发工时占比较高的情形，如有，说明原因及合理性；未认定生产人员是否符合企业经营实际及行业惯例；（2）结合学历、专业和工作年限情况，说明报告期各期研发技术人员是否均具备技术胜任能力；（3）结合各类员工人数或工时、单位薪酬，量化分析各类成本费用中人工薪酬变动趋势及其合理性，不同类别员工之间人均薪酬是否存在明显差异及差异合理性。

请保荐机构及申报会计师进行核查，并发表明确核查意见。

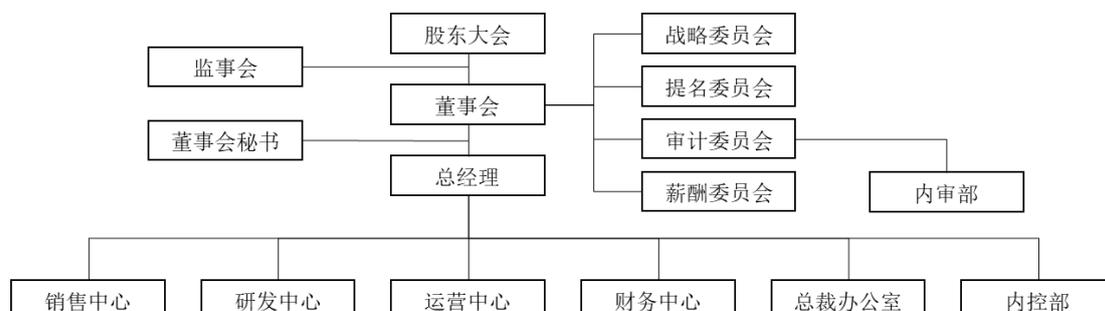
回复：

一、发行人说明

（一）结合组织架构、部门职能和人员分布，说明各类员工划分的准确性；是否存在兼职研发技术人员集中在同一部门或同一职级、或者非研发工时占比较高的情形，如有，说明原因及合理性；未认定生产人员是否符合企业经营实际及行业惯例；

1、结合组织架构、部门职能和人员分布，说明各类员工划分的准确性；

截至报告期末，公司内部组织架构情况如下：



公司针对自身的经营模式特点及业务规模水平，采用了相对简单、集中的组织架构，人员管理效率较高。公司总经理直接管理研发中心、销售中心、运营中心、财务中心、总裁办公室和内控部。

报告期各期末，公司各部门人员分布情况如下：

单位：人

部门	2022年6月30日	2021年12月31日	2020年12月31日	2019年12月31日
研发技术人员	136	110	103	107
研发人员	129	85	85	90
研发中心	129	85	85	90
技术人员	7	25	18	17
研发中心	7	25	18	17
管理人员	41	37	40	46
运营中心	29	28	30	37
财务中心	6	5	7	7
总裁办公室	4	2	1	1
内控部	1	1	1	1
内审部	1	1	1	-
销售人员	25	15	13	16
营销中心	25	15	13	16
合计	202	162	156	169

公司对各类人员的划分主要依据员工所属部门和承担的具体工作内容进行。公司建立了完善的内部管理制度，人力部门建立员工名册对人员的部门归属进行了详细、明确的统计。

公司研发人员、技术人员均于研发中心任职。研发中心的部门职能主要为行业前沿技术的预研、攻关；各级各类科研课题的组织、实施；新产品的开发、设计、验证、维护、升级、单元测试与应用工作指导；现有技术的升级储备；合同项目的技术开发工作等。其中，公司技术人员除从事公司研发工作外，同时承担合同项目执行过程中的技术开发、工程化技术支持和安装培训等相关工作。因此，出于对研发人员认定更加谨慎的考虑，公司将当期全职参与研发活动的人员和参与研发活动工时占比高于 50% 的人员认定为研发人员，将参与研发活动工时占比不足 50% 的人员认定为技术人员。

公司管理人员分别于运营中心、财务中心、总裁办公室、内控部、内审部等职能部门任职。

运营中心的部门职能主要分为以下五部分：①人力资源部负责人员招聘、教育培训、工时统计、绩效考核、奖惩管理等；②IT 部负责公司网络设备、服务器、机房的管理工作，操作系统的桌面技术支持工作，应用系统的数据、权限管理工作等；③行政部负责制定、修订、完善公司规章制度，以及会议管理、行政、机要文件收发、流转管理等；④商务部负责招投标标书的制作、商务合同审核、科研、合同项目资料的管理、归档保存、进度统计等；⑤采购部负责建立健全采购管理规章制度、编制采购计划与采购预算、建立采购认证体系、建立并完善供应商档案和物资价格档案、组织采购合同评审、推进采购合同签订、建立采购台账并分类管理、监督采购合同执行情况等。

财务中心的部门职能主要为财务预算管理、财务核算管理、成本管理、债权债务管理、资产管理、会计档案管理等。

总裁办公室的部门职能主要为协助总经理及管理团队确定公司整体战略目标、部门战略目标；负责公司重大会议的组织、计划工作；根据公司保密政策及国家保密相关法律法规，统筹部署公司保密工作，定期组织保密检查、保密教育培训等。

内控部的部门职能主要为组织建立和完善公司内控管理体系，确保相关工作规范有序开展；参与公司各项管理制度、流程的审定工作，定期评估各项管理制度、工作流程的完整性、合理性；监督和检查公司各项管理制度、工作流程的执行情况；关注和检查公司管理过程中可能存在的舞弊行为等。

内审部的部门职能主要为在董事会审计委员会的领导下，依据公司内部审计制度及国家相关法律法规，独立行使审计监督、评价权，在公司范围内开展内部审计工作；负责对公司内部控制的完整性、合理性、实施的有效性以及风险管理进行检查、评价，对内控缺陷应提出审计建议；负责对公司财务状况、财务收支活动的合法性、合规性、真实性、准确性和完整性进行审计、复核，对其经营效果进行评价等。

公司销售人员均于销售中心任职。销售中心的部门职能主要为调查市场动向及客户需求，确定并拓展目标客户；收集市场信息，分析市场动态和技术发展趋势，为公司确定产品结构、新产品开发决策和市场营销策略提供依据；沟通确认

合同信息，推进合同签订前的评审工作，根据合同内容和技术协议与研发中心进行客户需求对接等。

综上，公司员工有明确划分标准，能够明确区分，各类员工划分具有准确性。

2、是否存在兼职研发技术人员集中在同一部门或同一职级、或者非研发工时占比较高的情形，如有，说明原因及合理性；

(1) 公司兼职研发技术人员全部于研发中心任职，形成了合理、稳定的职级层次，各职级研发技术人员中均不存在技术人员占比较高的情形

公司兼职研发技术人员全部于研发中心任职，公司将其归类为兼职研发人员主要系该类员工除从事公司的研发工作外，还同时承担合同项目执行过程中的技术开发、工程化技术支持和安装培训等相关工作。

报告期各期末，公司兼职研发技术人员的职级分布情况如下：

单位：人

职级	2022年6月30日		2021年12月31日		2020年12月31日		2019年12月31日	
	人数	占比	人数	占比	人数	占比	人数	占比
初级	10	45.45%	30	54.55%	33	49.25%	30	44.78%
中级	8	36.36%	16	29.09%	26	38.81%	27	40.30%
高级	4	18.18%	9	16.36%	8	11.94%	10	14.93%
合计	22	100.00%	55	100.00%	67	100.00%	67	100.00%

如上表，报告期各期末，公司兼职研发技术人员形成了合理、稳定的职级层次。兼职研发技术人员参与合同项目的执行过程中，高级职级人员主要负责重大合同项目的整体方案、技术路径的设计，帮助各项目负责人协调解决项目执行过程中的关键问题；中级职级人员主要为合同项目的负责人，负责合同项目的总体技术控制，并监督项目技术开发的执行与实施；初级职级人员主要负责具体执行合同项目的技术开发、工程化技术支持和安装培训等工作。

报告期各期末，公司各职级的技术人员占比情况如下：

单位：人

项目	2022年6月30日	2021年12月31日	2020年12月31日	2019年12月31日
初级-技术人员	3	14	13	10
初级-研发技术人员	60	51	44	44
初级-技术人员占比	5.00%	27.45%	29.55%	22.73%

项目	2022年6月30日	2021年12月31日	2020年12月31日	2019年12月31日
中级-技术人员	3	8	4	6
中级-研发技术人员	45	33	38	40
中级-技术人员占比	6.67%	24.24%	10.53%	15.00%
高级-技术人员	1	3	1	1
高级-研发技术人员	31	26	21	23
高级-技术人员占比	3.23%	11.54%	4.76%	4.35%
技术人员	7	25	18	17
研发技术人员	136	110	103	107
技术人员占比	5.15%	22.73%	17.48%	15.89%

公司各职级研发技术人员均主要从事研发工作，各职级研发技术人员中均不存在技术人员占比较高的情形。

(2) 公司非研发工时占比较高的兼职研发技术人员为公司技术人员，主要参与合同项目执行过程中的技术开发、工程化技术支持和安装培训等相关工作，具有合理性，符合公司的实际经营需要

报告期内，公司非研发工时占比较高、研发活动工时未超过 50% 的兼职研发技术人员为公司技术人员，该部分人员数量及占比情况如下：

单位：人

项目	2022年 6月30日	2021年 12月31日	2020年 12月31日	2019年 12月31日
技术人员 (研发活动工时未超过 50% 的兼职研发技术人员数量)	7	25	18	17
期末研发技术人员数量	136	110	103	107
占比	5.15%	22.73%	17.48%	15.89%

报告期各期末，公司技术人员分别为 17 人、18 人、25 人和 7 人，占各期末研发技术人员数量的比例分别为 15.89%、17.48%、22.73% 和 5.15%。公司技术人员非研发工时占比较高，主要系参与合同项目执行过程中的技术开发、工程化技术支持和安装培训等相关工作，具有合理性，符合公司的实际经营需要，具体分析原因如下：

①公司销售的各类产品与研发活动相关，由研发技术人员参与合同项目能更好的服务客户

公司主要产品为工程仿真软件和仿真产品开发。工程仿真软件是在公司合同签订前已经开发完成的仿真通用软件，产品可以直接或经简单工程化开发后交付给客户，在产品交付阶段所需的人工投入相对少，且工程化开发是基于前期的研发活动，因此直接由公司的研发技术人员完成能够提升工程化开发效率。仿真产品开发是公司根据客户需求提供的定制化解决方案，该产品主要基于已有的研发成果和仿真产品做二次开发后集成，与公司前期的研发成果及核心技术紧密联系，公司在承接客户订单后，也由公司统一抽调研发技术人员进行开发，能够高效的服务客户。

②公司销售具有明显的季节性，研发技术人员在销售旺季参与合同项目有利于人员的高效利用

由于公司的下游客户主要为军工单位和科研院所，此类客户出于其项目成本预决算管理目的，大部分会在下半年加快推进其项目的进度，并通常于第四季度集中验收结算，使得公司签订合同、验收都集中于第四季度，销售季节性明显。这种情况下，公司不常设固定的生产人员。在公司销售淡季时，公司研发技术人员的主要工作是研发活动，当公司年底处于销售旺季时，由公司统一调配部分研发技术人员参与合同项目的具体开发工作。

上述原因导致公司研发技术人员参与拟交付产品或开发项目的数量也根据销售合同分布呈现一定季节性，即：每年年初人员数量少，年底人员数量多。如2021年1月末，公司研发技术人员中参与开发的人员数量为8人，占当月研发技术人员数量的比例为8.33%；到2021年末，参与开发的研发技术人员数量为55人，占当月研发技术人员数量的比例为50.00%；2022年上半年公司实现收入的比重较低，2022年6月末，公司研发技术人员参与开发的人数为22人，占当月研发技术人员数量的比例为16.18%。因此，各月从事开发的人员数量随着销售合同分布呈现一定季节性，第四季度研发技术人员兼职参与非研发活动的工时占比较高。公司不常设固定的生产人员，合同项目的执行由公司研发技术人员兼职承担符合公司的实际经营情况，有利于人员的高效利用。

综上，公司兼职研发技术人员全部于研发中心任职，形成了合理、稳定的职级层次，各职级研发技术人员中均不存在技术人员占比较高的情形；公司非研发工时占比较高的兼职研发技术人员为公司技术人员，主要参与合同项目执行过程中的技术开发、工程化技术支持和安装培训等相关工作，具有合理性，符合公司的实际经营需要。

3、未认定生产人员是否符合企业经营实际及行业惯例；

(1) 公司未认定生产人员符合企业实际经营情况

公司未认定生产人员，主要系公司合同项目执行过程所需的人工投入相对较少，以及公司销售存在季节性特征。

公司主要产品为工程仿真软件和仿真产品开发。工程仿真软件是在公司合同签订前已经开发完成的仿真通用软件，产品可以直接或经简单工程化开发后交付给客户；仿真产品开发是公司根据客户需求提供的定制化解决方案，该产品主要基于已有的研发成果和仿真产品做二次开发后集成，与公司前期的研发成果及核心技术紧密联系。因此，公司合同项目执行过程所需的人工投入相对较少，公司在承接客户订单后，由公司统一抽调研发技术人员进行开发，能够高效的服务客户。

由于公司的下游客户主要为军工单位和科研院所，此类客户出于其项目成本预决算管理目的，大部分会在下半年加快推进其项目的进度，并通常于第四季度集中验收结算，使得公司签订合同、验收都集中于第四季度，销售季节性明显，公司不针对上述业务配备固定的生产人员。在公司销售淡季时，公司研发技术人员的主要工作是研发活动，当公司年底处于销售旺季时，由公司统一调配部分研发技术人员参与合同项目的具体开发工作。

公司的核心技术均系软件行业相关的技术，公司的技术资产主要也系软件著作权、专利等资产，也与软件开发相关，均不涉及传统的“生产活动”，公司不常设固定的生产人员，合同项目的执行由公司研发技术人员兼职承担有利于人员的高效利用，符合公司的实际经营情况。

综上，公司未认定生产人员符合企业经营实际。

(2) 公司未认定生产人员符合行业惯例

同行业可比公司的人员结构具体情况如下：

公司	类别	占比
中望软件	管理及行政人员	6.87%
	研发人员	51.65%
	销售人员	40.97%
	生产人员	0.51%
	合计	100.00%
概伦电子	研发人员	56.48%
	工程技术人员	5.09%
	管理与运营人员	18.06%
	销售及市场人员	20.37%
	合计	100.00%
华大九天	研发与技术人员	74.85%
	管理与行政人员	10.76%
	销售人员	14.39%
	合计	100.00%
广立微	研发人员	82.25%
	管理人员	13.02%
	销售人员	4.73%
	合计	100.00%

注：来源于同行业可比公司招股说明书

中望软件、概伦电子、华大九天和广立微上述四家公司产品与公司的主要产品均为研发设计类工业软件。如上表，同行业可比公司中，中望软件有极少数生产人员，概伦电子半导体工程服务业务有少量工程技术人员，其他可比公司均无专门的生产人员。

综上，公司未认定生产人员符合企业实际经营情况及行业惯例。

(二) 结合学历、专业和工作年限情况，说明报告期各期研发技术人员是否均具备技术胜任能力；

1、研发技术人员学历构成

报告期各期末，公司本科及以上学历研发技术人员分别为97人、98人、109人以及134人，占各期末研发技术人员总数的比例分别为90.65%、95.15%、99.09%以及98.53%，占比较高。研发技术人员学历构成情况如下：

单位：人

学历	2022年6月30日		2021年12月31日		2020年12月31日		2019年12月31日	
	人数	占比	人数	占比	人数	占比	人数	占比
博士	27	19.85%	22	20.00%	15	14.56%	13	12.15%
硕士	37	27.21%	28	25.45%	36	34.95%	35	32.71%
本科	70	51.47%	59	53.64%	47	45.63%	49	45.79%
本科以下	2	1.47%	1	0.91%	5	4.85%	10	9.35%
合计	136	100.00%	110	100.00%	103	100.00%	107	100.00%

2、研发技术人员专业背景

CAE融合了物理学、数学、工程学、计算机科学等多学科的算法和技术，需要深厚的理论基础和持续的技术创新。公司研发技术人员专业背景主要为计算机科学与技术、机械工程及其自动化、能源与动力工程、材料学、工程力学、数学等专业，与公司的产品与技术相匹配。报告期各期末，公司研发技术人员专业构成具体情况如下：

单位：人

专业类别	2022年6月30日		2021年12月31日		2020年12月31日		2019年12月31日	
	人数	占比	人数	占比	人数	占比	人数	占比
工程学类	35	25.74%	36	32.73%	36	34.95%	38	35.51%
计算机科学类	53	38.97%	40	36.36%	38	36.89%	33	30.84%
数学物理类	47	34.56%	34	30.91%	27	26.21%	29	27.10%
其他	1	0.74%	-	-	2	1.94%	7	6.54%
合计	136	100.00%	110	100.00%	103	100.00%	107	100.00%

如上表所示，报告期各期末，公司的研发技术人员中，工程学类、计算机科学与技术类、数学物理类专业背景合计占比分别为93.46%、98.06%、100.00%和99.26%，研发技术人员专业背景与公司需求相匹配。

3、研发技术人员工作年限

公司研发技术人员工作年限构成情况如下：

单位：人

工作年限	2022年6月30日		2021年12月31日		2020年12月31日		2019年12月31日	
	人数	占比	人数	占比	人数	占比	人数	占比
2年以下（不含2年）	10	7.35%	12	10.91%	11	10.68%	16	14.95%
2-5年（不含5年）	34	25.00%	30	27.27%	27	26.21%	14	13.08%
5-10年（不含10年）	45	33.09%	28	25.45%	29	28.16%	29	27.10%

工作年限	2022年6月30日		2021年12月31日		2020年12月31日		2019年12月31日	
	人数	占比	人数	占比	人数	占比	人数	占比
10年以上	47	34.56%	40	36.36%	36	34.95%	48	44.86%
合计	136	100.00%	110	100.00%	103	100.00%	107	100.00%

报告期各期末，公司研发技术人员中工作5年以上的人数分别为77人、65人、68人和92人，占各期末研发技术人员总数的比例分别为71.96%、63.11%、61.82%和67.65%，总体来看，公司研发技术人员工作经验丰富，能够胜任公司的技术研发需要。

综上，公司研发技术人员拥有相关专业背景或研发相关经验，对行业前沿技术与发展趋势具有深刻认知及判断，其知识储备和工作经验与其研发岗位任职资格的要求相匹配，均具备研发工作所需的技术胜任能力。

(三) 结合各类员工人数或工时、单位薪酬，量化分析各类成本费用中人工薪酬变动趋势及其合理性，不同类别员工之间人均薪酬是否存在明显差异及差异合理性。

报告期内，发行人各类成本费用中人工薪酬情况如下：

单位：万元

项目	2022年1-6月	2021年度	2020年度	2019年度
销售费用-人工薪酬	330.55	503.71	542.22	521.39
管理费用-人工薪酬	784.11	1,449.28	1,423.34	1,158.00
研发费用-人工薪酬	2,337.74	3,852.68	3,252.21	2,809.93
生产成本-人工薪酬	118.82	490.94	501.59	430.87
合计	3,571.22	6,296.61	5,719.36	4,920.19

1、销售费用-人工薪酬变动分析

报告期内，公司销售人员人数及薪酬情况如下：

单位：万元、人、万元/人

项目	2022年1-6月	2021年度	2020年度	2019年度
销售费用-人工薪酬	330.55	503.71	542.22	521.39
销售人员平均人数	21	11	14	15
平均薪酬	15.74	45.79	38.73	34.76

注：平均人数为月平均人数四舍五入取整披露，下同

最近三年，公司销售费用人工薪酬总体保持稳定，2022年上半年，公司扩

大主要业务区域的营销网络建设，销售人员薪酬由于销售人员数量增加而上升。

报告期内，公司销售人员平均人数分别为 15 人、14 人、11 人及 21 人。2019 年至 2021 年，公司业务规模相对较小，客户集中度较高，且部分客户为老客户，公司现有销售团队基本可以满足市场开拓需求。

随着公司业务规模不断增长，较少的销售人员数量使得公司在部分区域不具备深度服务能力，而疫情发生以来跨地区人员流动的限制也对公司客户开拓造成了一定影响。因此，公司计划扩大主要业务区域的营销队伍，一方面通过设计营销网络建设项目，在未来通过募集资金项目建设不断完善国内营销网络和营销团队的布局；另一方面及时扩充销售团队规模，以满足目前公司经营发展的需要，2022 年上半年，公司新增了部分销售人员，销售人员平均数量增加至 21 人。

2019 年至 2021 年，公司销售人员平均薪酬持续较快增长，与公司不断扩大的业务规模保持一致。2022 年上半年，公司扩大销售人员配备，招聘较多基层员工，使得销售人员平均薪酬有所下降。

2、管理费用-人工薪酬变动分析

报告期内，公司管理人员人数及薪酬情况如下：

单位：万元、人、万元/人

项目	2022 年 1-6 月	2021 年度	2020 年度	2019 年度
管理费用-人工薪酬	784.11	1,449.28	1,423.34	1,158.00
管理人员平均人数	44	39	43	45
平均薪酬	17.82	37.16	33.10	25.73

注：报告期内，薪酬包括美国子公司负责人马进兼任日常管理工作，其工资薪酬按照其每周工作内容的工时记录分摊至研发费用和管理费用，其中分摊的管理费用分别为 45.76 万元、46.37 万元、46.49 万元及 25.26 万元。

报告期内，公司管理人员平均人数分别为 45 人、43 人、39 人及 44 人。2019 年和 2020 年公司管理人员数量总体较为稳定，2021 年运营中心和财务中心基层员工有所减少，2022 年上半年随着管理工作的需要新招聘部分管理人员。由于公司近年来销售规模不断扩大，管理人员业务工作量及资历也在不断增加，公司为了留住人才，保持人员稳定，增加了管理人员的薪酬，因此报告期内，管理人员人均薪酬稳步增长。

3、研发费用-人工薪酬和生产成本-人工薪酬变动分析

公司未设置固定的生产人员，由公司按需求统一调配部分研发技术人员参与合同项目的执行，因此将研发费用、生产成本中的人工薪酬汇总进行分析。公司人力资源部每月按照员工当月参与研发项目、销售合同的实际工时分摊当月的工资，相应计入对应研发项目或合同生产成本。

报告期内，研发技术人员人数及参与研发项目、销售合同的工时及薪酬情况如下：

单位：万元、人、万元/人、天、万元/天

项目	2022年1-6月	2021年度	2020年度	2019年度
研发费用-人工薪酬	2,337.74	3,852.68	3,252.21	2,809.93
生产成本-人工薪酬	118.82	490.94	501.59	430.87
小计	2,456.56	4,343.62	3,753.80	3,240.80
研发技术人员平均人数	134	109	105	106
平均薪酬	18.33	39.85	35.75	30.57
研发工时	15,501.66	23,483.63	21,332.98	20,202.80
生产工时	969.00	3,856.19	4,581.17	4,069.07
研发单位工时薪酬	0.15	0.16	0.15	0.14
生产单位工时薪酬	0.12	0.13	0.11	0.11

报告期内，公司研发技术人员平均人数分别为 106 人、105 人、109 人及 134 人。公司作为国内少数聚焦 CAE 行业的企业，高度重视产品的技术开发和创新，研发技术人员人数呈增长态势。公司持续进行大量研发投入，提高研发技术人员待遇，研发技术人员平均薪酬呈持续上升趋势。由于参与生产的兼职研发技术人员主要为初级和中级员工，因此生产单位工时薪酬水平相对较低。

4、不同类别员工之间人均薪酬是否存在明显差异及差异合理性

报告期内，不同类别员工之间人均薪酬存在一定的差异，2019 年至 2021 年，各年不同类别员工之间人均薪酬从高到低分别为销售人员、研发技术人员、管理人员，销售人员平均薪酬高于管理和研发技术人员平均薪酬主要系：公司销售人员需要既熟悉公司 CAE 软件技术，又要懂得销售方面的知识，同时，公司采取较为市场化的薪酬激励模式，报告期内，公司收入增速较快，主要由销售人员开拓，因此公司销售人员平均薪酬较高，具有合理性。2022 年上半年，公司扩大销售人员配备，招聘较多基层销售员工，使得销售人员平均薪酬有所下降。

二、中介机构核查情况

（一）核查情况

针对上述事项，保荐机构、申报会计师执行了以下核查程序：

1、获取并核查公司的组织结构图、员工花名册、岗位介绍，了解员工类别划分标准，复核员工分类准确性；

2、获取并核查公司的工时统计表，了解公司研发技术人员具体工作内容、兼职研发技术人员的部门分布、员工职级、非研发工时占比情况，并分析上述情况的合理性；

3、访谈公司管理层，并查阅同行业可比公司的公开披露资料，分析公司未认定生产人员是否符合企业经营实际及行业惯例；

4、访谈人力资源部门负责人，对研发技术人员的部门工作内容、学历背景进行核查，分析研发技术人员的变动情况、学历结构、专业背景和工作经历；

5、获取人工薪酬明细表，分析各类员工人数、职工薪酬与发行人业务的匹配性；对发行人报告期内各类成本费用中人工薪酬进行分析，分析变动的合理性及其波动情况是否符合发行人实际经营情况；

6、访谈发行人研发部门、财务部门和人力资源部门负责人，了解发行人研发费用的归集和核算方法，获取并检查研发费用明细账以及研发项目工时统计表，检查研发费用归集核算是否合理。

（二）核查意见

经核查，保荐机构、申报会计师认为：

1、公司员工有明确划分标准，能够明确区分，各类员工划分具有准确性；公司兼职研发技术人员全部于研发中心任职，形成了合理、稳定的职级层次，各职级研发技术人员中均不存在技术人员占比较高的情形；公司非研发工时占比较高的兼职研发技术人员为公司技术人员，主要参与合同项目执行过程中的技术开发、工程化技术支持和安装培训等相关工作，具有合理性，符合公司的实际经营需要；公司未认定生产人员符合企业实际经营情况及行业惯例；

2、公司研发技术人员拥有相关专业背景或研发相关经验，对行业前沿技术与发展趋势具有深刻认知及判断，其知识储备和工作经验与其研发岗位任职资格的要求相匹配，均具备研发工作所需的技术胜任能力；

3、公司的各类成本费用中人工薪酬变动趋势与公司实际经营业务相匹配，各类员工平均薪酬呈增长趋势，不同类别员工之间人均薪酬存在一定的差异，具有合理性。

保荐机构总体意见

对本回复材料中的发行人回复（包括补充披露和说明的事项），本保荐机构均已进行核查，确认并保证其真实、完整、准确。

（以下无正文）

（本页无正文，为《关于上海索辰信息科技股份有限公司首次公开发行股票并在科创板上市的发行注册环节反馈意见落实函的回复》之盖章页）

上海索辰信息科技股份有限公司

2023年1月9日



发行人董事长声明

本人已认真阅读《关于上海索辰信息科技股份有限公司首次公开发行股票并在科创板上市的发行注册环节反馈意见落实函的回复》的全部内容，确认本次发行注册环节反馈意见落实函回复报告不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对上述文件的真实性、准确性、完整性承担相应法律责任。

发行人董事长签名：

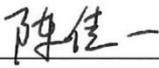

陈 灏

上海索辰信息科技股份有限公司



（此页无正文，为海通证券股份有限公司《关于上海索辰信息科技股份有限公司首次公开发行股票并在科创板上市的发行注册环节反馈意见落实函的回复》之签字盖章页）

保荐代表人签名： 
程 韬


陈佳一

保荐机构董事长签名： 
周 杰



海通证券股份有限公司

2023年 1 月 9 日

声 明

本人已认真阅读上海索辰信息科技股份有限公司本次发行注册环节反馈意见落实函回复报告的全部内容，了解报告涉及问题的核查过程、本公司的内核和风险控制流程，确认本公司按照勤勉尽责原则履行核查程序，发行注册环节反馈意见落实函回复报告不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对上述文件的真实性、准确性、完整性、及时性承担相应法律责任。

保荐机构董事长签名：



周 杰



海通证券股份有限公司

2023年 1 月 9 日