

**北京市信格律师事务所**

**关于  
英诺激光科技股份有限公司  
申请首次公开发行股票并在创业板上市的**

**补充法律意见书之六**

(2019)京信格律证法字第 05-6-34 号

北京市西城区莲花池东路甲 5 号白云时代大厦东座 12 层  
电话：010-63377097 传真 010-63377523

二〇二一年四月

**北京市信格律师事务所**  
**关于英诺激光科技股份有限公司**  
**申请首次公开发行股票并在创业板上市的**  
**补充法律意见书之六**

致：英诺激光科技股份有限公司

根据本所与发行人签署的《律师服务协议》，本所接受发行人的委托，担任发行人本次发行上市的专项法律顾问。本所已就发行人本次发行上市事宜重新出具了《北京市信格律师事务所关于英诺激光科技股份有限公司申请首次公开发行股票并在创业板上市的法律意见书》[（2019）京信格律证法字第 05-6-14 号，以下称“《法律意见书》”]和《北京市信格律师事务所关于英诺激光科技股份有限公司申请首次公开发行股票并在创业板上市的律师工作报告》[（2019）京信格律证法字第 05-6-15 号]，以下称“《律师工作报告》”及相关补充法律意见书。

根据深交所下发的《发行注册环节反馈意见落实函》（审核函〔2021〕010434号）的要求，本所律师对发行人本次发行上市相关情况进行进一步查证，出具本补充法律意见书，对本所已经出具的《法律意见书》《律师工作报告》及相关补充法律意见书的有关内容进行修改、补充或作进一步的说明。

本所律师在《法律意见书》《律师工作报告》中的声明事项、释义等有关内容，除特别说明外，仍适用于本补充法律意见书。

本所律师同意将本补充法律意见书作为发行人申请本次发行并上市所必备的法律文件，随同其他材料一同上报，并承担相应的法律责任。

根据《公司法》《证券法》《注册管理办法》《证券法律业务管理办法》和《证券法律业务执业规则》等有关法律、法规、部门规章和规范性文件的规定，

按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，本所律师出具补充法律意见如下：

一、报告期内，发行人平均薪酬水平高于同行业及同地区平均水平，主要原因是美国子公司的人员薪酬较高所致。报告期内员工平均薪酬为 30.99 万元、24.99 万元、26.41 万元、23.79 万元，其中生产人员的平均薪酬为 25.25 万元、19.82 万元、17.50 万元、14.56 万元，销售人员的平均薪酬为 44.35 万元、32.62 万元、29.42 万元、27.11 万元。

报告期内，发行人离职率分别为 13.41%、20.21%、24.09%、22.54%，高于全国平均值。2018 年开始，发行人逐步将产能由美国基地向深圳、常州基地进行转移，部分美国基地的生产人员转岗为研发人员。

请发行人：（1）按照不同地区、岗位分别列示报告期内发行人员工的薪酬、离职情况，并与同行业进行比较，说明相关数据是否存在异常；（2）说明部分地区、部门是否存在高离职率的情形，与相关人员解除劳动关系是否足额支付或计提离职补偿，后续是否存在产生劳动纠纷的风险，同时对生产经营的稳定性、可持续性是否会造成影响。请保荐机构、申报会计师、发行人律师核查并发表明确意见。

回复：

### （一）员工薪酬情况

根据发行人提供的薪酬数据并经查询公开信息，报告期各期，公司分地区、分岗位员工薪酬水平与同行业可比公司薪酬水平比较情况具体如下：

单位：万元

地区	项目	2020 年	2019 年	2018 年	2017 年
美国地区	研发人员薪酬水平	76.70	71.47	77.83	76.07
	生产人员薪酬水平	40.64	41.49	38.69	39.43
	销售人员薪酬水平	86.74	66.44	103.27	119.84
	管理人员薪酬水平	83.33	64.64	57.40	54.43

	公司美国地区人员薪酬水平	68.20	57.43	49.10	52.47
	美国劳工薪酬水平	34.10			
中国地区	研发人员薪酬水平	20.98	16.88	20.81	21.48
	同行业可比公司薪酬水平	18.73	17.78	17.35	16.59
	生产人员薪酬水平	11.96	13.63	9.95	9.35
	同行业可比公司薪酬水平	-	7.52	7.6	7.23
	销售人员薪酬水平	21.52	23.30	27.79	27.17
	同行业可比公司薪酬水平	20.89	15.45	16.50	19.11
	管理人员薪酬水平	23.46	25.60	19.29	19.28
	同行业可比公司薪酬水平	43.14	20.48	21.93	12.38
	公司中国地区人员薪酬水平	16.04	17.76	15.74	17.36
	同行业可比公司薪酬水平	17.12	15.62	13.95	12.38

注 1：美国地区无法通过公开渠道获取同行业可比公司薪酬水平或分岗位薪酬水平数据，上表仅能获取美国劳工统计局（Bureau of Labor Statistics）公布的美国劳工薪酬水平，并与公司美国地区所有员工薪酬水平做对比和分析；

注 2：中国地区同行业可比公司薪酬水平取自国内同行业同地区可比公司大族激光、创鑫激光、杰普特对外公布的年报、招股说明书等文件（其中创鑫激光已经终止上市申请，未披露 2019 年和 2020 年财务数据），其薪酬水平=支付给职工以及为职工支付的现金/[（期初人数+期末人数）/2]，因同行业可比公司未披露分地区不同岗位员工薪酬水平数据，故上表取公司中国地区不同岗位薪酬水平与之对应比较，未再进一步区分深圳地区和常州地区；

注 3：截至本补充法律意见书出具日，国内同行业可比公司大族激光、创鑫激光、杰普特中，仅大族激光公布了 2020 年年报，上表相应数据仅为大族激光数据。

由上表可见，公司美国员工薪酬水平变动趋势与美国劳工薪酬水平变动趋势保持一致，同时公司美国员工薪酬水平高于美国劳工薪酬水平，主要原因为：公司美国基地位于经济发达的纽约地区，同时公司主要从事技术含量较高的固体激光器产品的研发、生产和销售，平均薪酬水平较高的研发人员占比较高。

由上表可见，公司中国地区员工薪酬水平（分岗位及综合）整体高于同行业可比公司，主要原因：公司主要从事技术含量较高的固体激光器产品的研发、生产和销售，平均薪酬水平较高的研发人员占比较高，同时为维持公司的技术及市场领先地位，公司重视人才的引进和培养，给予各类员工具有市场竞争力的薪酬待遇。

综上，公司境内外员工薪酬水平均高于所属地区员工薪酬水平，一方面，公司所处细分领域属于技术密集型行业，对员工的从业素质要求较高，高素质研发人员占比较高，另一方面，固体激光器领域属于新兴行业，公司重视人才的引进

和培养，给予员工具有市场竞争力的薪酬待遇，实现公司与员工的共同发展。公司员工薪酬水平较高具有合理性，不存在异常情形。

## （二）离职情况

### 1. 不同地区、不同岗位离职率情况

根据发行人陈述、提供的离职员工名单及数据，报告期各期，公司不同地区、不同岗位离职率情况如下：

地区	项目	2020 年度	2019 年度	2018 年度	2017 年度
<b>公司员工整体离职率</b>		<b>22.54%</b>	<b>24.09%</b>	<b>20.21%</b>	<b>13.41%</b>
<b>其中：美国地区员工离职率</b>		<b>45.59%</b>	<b>27.27%</b>	<b>26.17%</b>	<b>13.10%</b>
美国地区	研发人员离职率	40.00%	11.11%	7.69%	25.00%
	生产人员离职率	60.87%	36.11%	36.00%	11.76%
	销售人员离职率	-	-	33.33%	-
	管理人员离职率	38.89%	36.36%	40.00%	7.69%
<b>其中：中国地区员工离职率</b>		<b>18.16%</b>	<b>23.22%</b>	<b>17.92%</b>	<b>13.56%</b>
深圳地区	研发人员离职率	14.81%	18.75%	10.20%	13.64%
	生产人员离职率	13.33%	30.30%	22.64%	13.04%
	销售人员离职率	28.57%	22.22%	27.27%	15.38%
	管理人员离职率	-	18.75%	17.14%	18.75%
	<b>深圳地区员工离职率</b>	<b>14.06%</b>	<b>24.20%</b>	<b>17.57%</b>	<b>15.04%</b>
常州地区	研发人员离职率	15.00%	5.26%	3.57%	-
	生产人员离职率	21.35%	23.66%	24.32%	6.25%
	销售人员离职率	11.11%	40.00%	14.29%	50.00%
	管理人员离职率	28.57%	35.00%	18.18%	16.67%
	<b>常州地区员工离职率</b>	<b>20.43%</b>	<b>22.29%</b>	<b>18.32%</b>	<b>10.94%</b>
<b>国内制造业员工离职率</b>		<b>17.80%</b>	<b>20.70%</b>	<b>23.60%</b>	<b>-</b>

注 1：美国地区无法通过公开渠道获取员工离职率数据；

注 2：国内制造业员工离职率数据来源于前程无忧人力资源调研中心，根据前程无忧人力资源调研中心调研数据显示，2018-2020 年，全国员工整体离职率分别为 20.9%、18.9% 和 14.8%，其中，制造业离职率分别为 23.6%、20.7% 和 17.8%。

### 2. 部分地区、部门是否存在高离职率情形

### （1）美国地区员工和部门离职率分析

根据发行人陈述，报告期各期，公司美国地区离职率较高，主要系公司实施国产化进程，产能逐步转移至深圳、常州基地，管理和销售重心亦随之转移至国内，美国子公司保留研发职能和部分生产销售职能（其生产的产品主要在美洲、欧洲等境外地区销售），因此美国员工结构适当优化调整，着重保留美国基地的核心研发团队，生产人员、销售人员、管理人员均不同程度调整和减少，美国地区人员变动情况与公司国产化战略相一致。

根据发行人陈述，2020年美国地区生产人员、研发人员和管理人员离职率较高，主要原因是2020年受国产化和美国疫情影响，公司的美国子公司产销量呈明显下降趋势，且美国政府针对疫情影响出台了一系列保障民生的福利措施。在美国子公司业绩下滑，且政府福利有保障的前提下，部分美国子公司的生产人员、管理人员和辅助性研发人员因职业发展前景不明朗、收入下降或有其他工作机会等原因主动离职，2020年美国子公司离职人员合计31人。

### （2）中国地区员工和部门离职率分析

根据上表，2017年-2020年，公司中国地区员工离职率与国内制造业员工离职率比较接近，不存在离职率严重偏离的情形。但其中2019年离职率相对较高，根据发行人陈述，其主要原因为：

①2019年，公司深圳基地生产人员离职率较高，主要系2018年6月常州基地建成投产，2019年开始，公司计划将深圳低功率激光器产能逐步转移至常州基地，转产开始后，深圳基地生产不饱和，单人产出数量下降，公司重点保证骨干生产人员的薪酬待遇水平，部分生产人员绩效工资将降低，由于部分人员不愿意转移到常州工作，导致部分生产人员离职，2019年深圳离职的生产人员数量为20人。

②2019年，公司常州基地销售人员离职率较高，主要系常州激光器生产线于2018年6月建成投产，流动性相对较大的新员工较多，部分新员工在入职几周或几月内会离职，少部分工作岗位1年内出现1次以上离职情形，导致年度离职率较高。其中，销售人员离职人员数量为6人，离职率较高，主要是部分新员工未能完成公司绩效考核任务，绩效收入较低，因此主动离职；管理人员离职人

员数量为 7 人，离职率较高，主要系运营初期相关管理事项较多，部分职级较低的新员工因薪酬不高而工作量大或个人职业规划等原因，主动提出离职。

综上，若剔除公司实施国产化战略，美国基地人员变动幅度较大因素外，公司中国地区员工离职率处于正常变动范围内，不存在严重偏离制造业市场平均离职率水平的情形，公司 2017 年-2020 年员工离职率水平及变动情形真实、合理。

本所律师认为，发行人部分地区、部分部门存在高离职率情形系公司国产化发展战略、个体原因等所致，为正常人员变动，近 3 年公司核心技术人员和高级管理人员未发生离职情况，公司人员相对稳定增长，保证公司持续健康稳定发展。

### **（三）与相关人员解除劳动关系是否足额支付或计提离职补偿**

根据发行人陈述，离职员工大多为在公司工作年限较短的员工，公司通常会选择在员工劳动合同到期后不再续签或者离职员工主动提出离职后与员工协商解除劳动合同。不同的劳动合同解除方式对应的离职补偿情况如下：

#### **1. 无需支付补偿的情况**

对于中国员工，根据《劳动合同法》的规定，员工因个人原因主动解除劳动合同的，用人单位无需向劳动者支付经济补偿金。

对于美国员工，经查询美国《公平劳动标准法案》等相关劳动法规并根据发行人陈述、发行人子公司 AOC 向美国员工发送的聘用信等资料，美国实行自由雇佣原则，除员工怀孕、生病、残疾等特殊情况下，雇主可以在任何时间以任何合适理由解雇员工而无需支付补偿，员工可以在任何时间以任何理由离职，美国通过建立社会保障体系保障失业人员福利。由于 AOC 已按规定为员工提供了社会和医疗保障，且 AOC 与员工的雇佣协议中没有离职补偿约定，因此，AOC 无需向离职员工支付离职补偿。

根据发行人提供的离职人数统计资料，报告期内，上述两种情形合计离职人数分别为 35 人、78 人、97 人、94 人，占报告期内离职人数的比例分别为 100.00%、100.00%、97.98%、97.92%。

## 2. 支付或计提离职补偿的情况

经核查，2017年-2020年，公司在国内主动辞退的员工数量合计为4人，公司已按照相关法律法规规定及时足额支付补偿金12.68万元。根据发行人陈述，发行人不存在计划解散或计划大量裁员的情形，无需计提离职补偿。

### **（四）是否存在产生劳动纠纷的风险**

根据发行人陈述及提供的离职补偿资料，2017年-2020年，发行人严格按照相关法律法规的规定及劳动合同的约定处理离职员工的补偿，未因此与员工发生劳动纠纷。根据JUNWANG&ASSOC.,P.C出具的法律意见并经本所律师检索中国裁判文书网等网站，发行人报告期内不存在因员工离职而产生劳动纠纷的情况。

### **（五）员工离职对生产经营的稳定性、可持续性未造成重大不利影响**

经核查，2017年-2020年，员工离职未对公司生产经营造成重大不利影响；近三年公司高级管理人员、核心技术人员未发生离职行为；公司2017年-2020年虽然存在员工离职，不存在重大异常情况。本所律师认为，员工离职未对公司生产经营的稳定性、可持续性造成重大不利影响。

本补充法律意见书一式肆份。



(本页无正文,为《北京市信格律师事务所关于英诺激光科技股份有限公司申请首次公开发行股票并在创业板上市的补充法律意见书之六》的签署页)



负责人:

于德魁

经办律师:

齐晓天

经办律师:

刘丰华

2021年4月14日