

上海市锦天城律师事务所
关于伟本智能机电（上海）股份有限公司
首次公开发行股票并上市的

补充法律意见书（二）



锦天城律师事务所
ALLBRIGHT LAW OFFICES

地址：上海市浦东新区银城中路 501 号上海中心大厦 11/12 层
电话：021-20511000 传真：021-20511999
邮编：200120

目 录

目 录	2
问题 1.关于发行人员工离职率偏高的原因及影响.....	6

上海市锦天城律师事务所
关于伟本智能机电（上海）股份有限公司
首次公开发行股票并上市的
补充法律意见书（二）

致：伟本智能机电（上海）股份有限公司

上海市锦天城律师事务所（以下简称“本所”）接受伟本智能机电（上海）股份有限公司（以下简称“发行人”或“公司”或“伟本智能”）的委托，并根据发行人与本所签订的专项法律服务合同，作为发行人首次公开发行股票并上市工作（以下简称“本次发行上市”）的特聘专项法律顾问。本所已于 2023 年 6 月 15 日出具了《上海市锦天城律师事务所关于伟本智能机电（上海）股份有限公司首次公开发行股票并上市的法律意见书》（以下简称《法律意见书》）和《上海市锦天城律师事务所关于伟本智能机电（上海）股份有限公司首次公开发行股票并上市的律师工作报告》（以下简称《律师工作报告》）。

2023 年 7 月 12 日，深圳证券交易所出具了“审核函（2023）010242 号”《关于伟本智能机电（上海）股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市申请文件的审核问询函》，本所会同发行人、发行人保荐机构及其他中介机构对相关问题进行了进一步核查，并且就 2023 年 1-6 月及《法律意见书》、《律师工作报告》出具日至本补充法律意见书出具日期间（以下简称“补充核查期间”）是否存在影响本次发行上市申请的情况进行核查并出具《上海市锦天城律师事务所关于伟本智能机电（上海）股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市的补充法律意见书（一）》（以下简称“补充法律意见书（一）”）。

2024 年 1 月 11 日，深圳证券交易所出具了“审核函（2024）010006 号”《关于伟本智能机电（上海）股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市申请文件的第二轮审核问询函》，本所会同发行人、发行人保荐机构及其他中介机构对相关问题进行了进一步核查，并出具《上海市锦天城律师事务所关于伟本智能机电（上海）股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市的补充法律意见书

（二）》（以下简称“本补充法律意见书”、“补充法律意见书（二）”）

本补充法律意见书仅供发行人为本次发行之目的使用，不得用作其他任何目的。

本补充法律意见书中所使用的术语、名称、缩略语，除特别说明者外，与本所出具的《法律意见书》和《律师工作报告》中的含义相同。

基于上述，本所及本所经办律师根据有关法律、行政法规、部门规章和中国证监会的有关规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具法律意见如下。

释 义

在本补充律师意见书中，除非文义另有所指，下列词语具有下述涵义：

本补充法律意见书、《补充法律意见书（二）》	指	《上海市锦天城律师事务所关于伟本智能机电（上海）股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市的补充法律意见书（二）》
报告期	指	2020 年、2021 年、2022 年、2023 年 1-6 月

正 文

问题 1.关于发行人员工离职率偏高的原因及影响

申报材料及前次审核问询回复显示：

（1）谢乐平于 2020 年 10 月入职发行人并担任董事会秘书，2020 年 12 月从彭龚智能受让公司 143 万股股份，2021 年 5 月离职。2021 年 7 月，谢乐平将其持有的公司 72 万股股份转回给彭龚智能。

（2）报告期内，发行人员工离职人数分别为 66 人、100 人、83 人、53 人，离职率分别为 17.28%、21.37%、16.37%、10.97%。离职人员中，包括原董事兼总经理龚学培、原助理总经理兼系统控制部和项目管理部总监岳宏大、原一般工业研发总监范军等多岗位骨干人员。发行人未充分说明离职率偏高、前述骨干人员离职的具体原因及合理性。

（3）发行人部分骨干人员离职后新任职企业与发行人从事相同或相似业务，该等企业均不在发行人竞业限制的竞争对手名单之列。发行人未充分说明前述人员离职的影响及对其采取的竞业限制、保密等约束措施是否充分、有效。

（4）发行人员工持股平台伟至源、伟逾源合伙人数量分别为 46 名、40 名，其中分别有 16 名、13 名合伙人离职，离职后仍保留其合伙份额。

请发行人：

（1）结合谢乐平入职、离职的过程，其股份变动签署的相关协议，发行人及其股东与谢乐平之间的关系及资金往来情况等，说明其受让股份的资金来源、离职的真实原因及离职后仍持有公司股份的合理性，是否存在股份代持等情形。

（2）从岗位类别、职级、工作年限、所属业务板块等角度，说明公司报告期内离职人员的结构特征；结合公司与同行业可比公司同类岗位平均薪酬、离职率差异情况等，说明公司员工离职率偏高的具体原因及合理性，是否对发行人正常生产经营造成重大影响。

（3）结合各离职骨干人员与公司签署竞业限制、保密等协议的具体内容及执行情况，其新任职企业与公司的竞争程度，说明公司竞业限制、保密措施是否充分，是否存在技术泄露、客户资源流失或面临重大不利竞争等情形或风险；结合前述人员离职后所任职企业与发行人之间的交易关系、关联关系、资金往

来情况等，说明是否存在利益输送情形。

（4）结合员工激励计划方案和相关协议文件、离职合伙人对公司的具体贡献情况等，说明伟至源、伟逾源部分合伙人离职后仍保留合伙份额的原因及合理性，离职合伙人与发行人及其控股股东、实际控制人之间是否存在其他应披露而未披露的关联关系、协议或其他利益安排。

请保荐人、申报会计师、发行人律师发表明确意见，请保荐人内核或质控部门结合上述事项说明质量把关情况及相关结论。

【回复】

（一）结合谢乐平入职、离职的过程，其股份变动签署的相关协议，发行人及其股东与谢乐平之间的关系及资金往来情况等，说明其受让股份的资金来源、离职的真实原因及离职后仍持有公司股份的合理性，是否存在股份代持等情形

1、谢乐平入职、离职的过程

因发行人当时财务总监和董事会秘书均由黄洪燕一人担任，为分担黄洪燕的工作压力，使其全力负责公司财务工作，公司拟通过市场化招聘方式引入专职董事会秘书。2020年10月，经市场化招聘，谢乐平与公司洽谈加盟事宜。综合考虑谢乐平之前有过阳光电源、泰尔重工等多家上市公司财务总监、董事会秘书、副总经理等岗位的工作经历，公司董事会决定聘任其担任公司董事会秘书，专职负责公司上市工作。经公司2020年10月31日第二届董事会第七次会议审议，聘任谢乐平为公司董事会秘书。公司于2020年11月2日与谢乐平正式签订劳动合同，约定试用期为6个月。因此，谢乐平为公司通过市场化方式引入的专职董事会秘书。

2021年4月，谢乐平因个人原因向公司提出辞职，并于5月从公司正式离职，谢乐平离职的具体原因见以下部分。

在谢乐平离职后，继续由黄洪燕兼任公司董事会秘书；2021年10月，公司聘任高琳龙协助黄洪燕从事董事会秘书的相关工作，并于2022年7月正式聘任高琳龙为董事会秘书。

2、谢乐平股份变动签署的相关协议

2020年12月1日，谢乐平与上海彭龚智能科技合伙企业（有限合伙）（以下简称“彭龚智能”）签署了《股份转让协议》，约定彭龚智能将其持有的发行人143万股股份，以7.12元/股的价格转让给谢乐平，作价人民币1,018.16万元。2021年7月25日，谢乐平与彭龚智能签署了《股份转让协议》，约定谢乐平将其持有的发行人72万股股份，以7.28元/股的价格（按原价7.12元每股和年化5%的利率计算得出）转让给彭龚智能，作价人民币524.217841万元。

3、发行人及其股东与谢乐平之间的关系及资金往来情况

除曾经担任公司董事会秘书外，谢乐平与公司及其股东之间不存在其他关联关系。

除向谢乐平支付薪酬（税后15.32万元）、分红款（代扣个税后35.72万元）、报销款（322元）外，公司与谢乐平之间不存在其他资金往来。

除彭龚智能因向谢乐平转让发行人股份收到谢乐平支付的股份转让款，及彭荣向谢乐平支付购回股份款的资金外，公司股东与谢乐平之间均不存在其他资金往来。

4、谢乐平受让股份的资金来源

根据谢乐平提供的银行账户资金流水及说明，其受让公司股份的资金来源于原任职单位阳光电源（300274.SZ）员工持股平台的减持收益。

谢乐平的银行账户在支付股份受让款前后相关大额资金往来如下：

单位：万元

日期	收/付款	交易对方	金额	交易事项
2020/11/20	收款	新疆尚格股权投资合伙企业（有限合伙）	340.32	间接持有的阳光电源股份减持收益
2021/1/15	收款	泸州汇卓企业管理合伙企业（有限合伙）	521.76	间接持有的阳光电源股份减持收益
2021/2/4	收款	泸州汇卓企业管理合伙企业（有限合伙）	521.76	间接持有的阳光电源股份减持收益
2020/12/21	付款	上海彭龚智能科技合伙企业（有限合伙）	300.00	支付股份受让款项

日期	收/付款	交易对方	金额	交易事项
2021/2/4	付款	上海彭龚智能科技合伙企业（有限合伙）	150.00	支付股份受让款项
2021/2/26	付款	上海彭龚智能科技合伙企业（有限合伙）	568.16	支付股份受让款项

注：新疆尚格股权投资合伙企业（有限合伙）、泸州汇卓企业管理合伙企业（有限合伙）为同一主体更名，系阳光电源（300274.SZ）员工持股平台。

在向彭龚智能支付股份受让款项前，谢乐平通过新疆尚格股权投资合伙企业（有限合伙）、泸州汇卓企业管理合伙企业（有限合伙）减持其持有的阳光电源股份收益，超过其受让股份的转让对价。因此谢乐平受让股份的资金来源于其间接持有的阳光电源股份减持收益。

5、谢乐平离职原因

2021年5月，谢乐平因个人原因从公司离职，具体情况如下：谢乐平2017年开始从外地到上海发展，与家人分隔两地，聚少离多。2020年5月谢乐平通过人才引进政策落户上海，其家人户口也随迁上海，并于2020年6月从外地迁居、转学上海。家人从外地迁居、转学上海时间较短，其子女对上海的教育课程体系难以适应，谢乐平需要更多的精力处理家庭的日常事务。入职公司后，因公司（位于松江区文吉路555号）距离其住所（位于其孩子就读高中附近的张江高科技园区）60余公里，车程较远，当时其尚未取得沪牌，上下班时段其外地牌照汽车部分快速路段限制通行需要绕行，其住所与公司单程时间需要长达1.5小时左右，上下班通勤时间占用了较长时间，难以兼顾工作和家庭。

在入职前，虽然谢乐平对于上述上下班通勤时间较长等情况已有所考虑，但是经过6个月的实践后，其认为实际困难远超其预想，且其家庭成员给予其的压力较大。经慎重考虑，并与公司充分沟通、友好协商，2021年4月，谢乐平辞去在公司的一切职务，于5月从公司正式离职。2021年8月至今，谢乐平任职于其住所附近的随芯科技（上海）有限公司。

6、谢乐平离职后仍持有公司股份的合理性

（1）谢乐平受让股份价格接近公允价格，未作离职回购或类似安排

2020年12月，谢乐平从彭龚智能受让公司143万股股份成为公司股东，作

价人民币 1,018.16 万元，折合每股价格为 7.12 元，该价格与 2018 年 3 月及此后的股权激励价格一致。2017 年 4 季度，公司实施股权激励，以 2016 年公司净利润及最近一次引入外部投资者的市盈率倍数为基础，确定股权激励授予价格为 7.12 元/股，于 2018 年 3 月完成股权激励授予股份的工商登记，因此 2018 年 3 月股权激励授予价格为当时公允的市场价格。

谢乐平受让公司股份的价格与 2018 年 3 月授予的股权激励价格相同，与经评估（评估基准日为 2020 年 10 月 31 日）的公司每股价格 8.30 元差异较小，且谢乐平为受让老股，因此，谢乐平受让公司股份的价格接近评估价格。

谢乐平 2020 年 10 月入职公司，2020 年 12 月受让彭龚智能持有的公司股份，实际为受让龚学培间接持有的公司股份（彭龚智能向谢乐平转让，将股份转让款支付给龚学培，并减少龚学培在彭龚智能中的份额）。

谢乐平加盟公司并受让股份时，一方面是看好智能制造行业和公司发展前景；另一方面，由于公司 2018 年亏损、2019 年净利润才 1,000 万元左右，根据当时的业绩和发展趋势，公司上市应该需要较长时间，其认为 7.12 元/股（对应 2019 年市盈率倍数超过 30 倍，对应 2020 年市盈率倍数为 16.98 倍（根据当时预计的 2020 年公司扣非净利润 2,000 万元计算，2020 年实际经审计扣非净利润为 1,851.51 万元））的价格并不低，因此要求直接持有公司股份，并不设定服务期承诺和回购条款。

基于谢乐平丰富的上市公司董秘、财务总监任职经历，彭荣认为引入谢乐平担任董事会秘书对帮助公司上市有利；同时考虑谢乐平受让的公司股份实际为当时离职的龚学培转让，且当时股份交易的价格并不低，因此彭荣同意谢乐平直接持有公司股份，并不设定服务期承诺和回购条款。

（2）谢乐平离职后希望以个人投资者身份保留部分股份

谢乐平作为具有资本市场资深从业经验的专业人士，从公司离职后，其一方面看好智能制造装备行业及公司的发展前景，希望以个人投资者身份继续持有部分公司股份；另一方面，其需要转让部分公司股份筹集资金，缓解购房后的资金压力，并进行其他投资，以达到分散投资的目的。除投资于发行人外，谢乐平还陆续投资了内蒙古旭阳新材料有限公司、上海芯无双仿真科技有限公司、上海艾庐传感技术有限公司和苏州罗约科技有限公司等多家公司。

在彭龚智能向谢乐平转让股份时，彭荣考虑到谢乐平受让公司股份的价格与公允价格差异较小，未设定与谢乐平服务期限相关的回购条款。谢乐平离职时，希望保留部分股份，由于之前未设定回购条款，且全部回购对彭荣的现金流有一定影响（谢乐平受让公司股份时向彭龚智能支付的资金，彭龚智能定向支付给龚学培，同时减少龚学培在彭龚智能持有的合伙份额；但回购谢乐平股份时，因龚学培已从公司离职，受让并支付转让款项的义务由公司实际控制人彭荣承担），2019年至2020年彭荣履行向智仁景行的投资、向金彪等公司其他投资人归还借款耗费较多流动资金后，其个人存在保留一定流动资金的需要。

经双方友好协商确定，谢乐平将其持有的72万股公司股份（占其持有公司股份总数的50.34%），以7.28元/股的价格转回上海彭龚智能科技合伙企业（有限合伙），继续持有71万股公司股份。

（3）谢乐平所持公司股份不存在代持情形

谢乐平是公司通过市场化方式引进的董事会秘书，除曾在公司任职外，与公司及其他股东均不存在关联关系；除在公司领取薪酬、分红款、报销款及股权转让相关的资金往来外，与公司及其他股东不存在其他资金往来。

经进一步访谈谢乐平，其拟通过转让发行人股份筹集资金，用于缓解购房后的现金流及拟投资于内蒙古旭阳新材料有限公司，2021年下半年已与内蒙古旭阳新材料有限公司的实际控制人达成投资意向，至2022年2月完成投资；经核查谢乐平个人银行账户资金流水及对外投资资金支出，其转让发行人股份收到的款项，在对外投资之前曾用于短期理财，后于2022年初完成对外投资，具体情况如下：

单位：万元

日期	交易对方	金额	交易事项
2022年2月	内蒙古旭阳新材料有限公司	1,320.00	股权投资

经核查，谢乐平转让发行人股份收到的款项用于其本人的其他对外投资，不存在汇出至发行人及其股东、实际控制人、关联方、客户与供应商的情形。

综上，谢乐平离职后仍持有公司股份，是彭荣与谢乐平协商一致的结果，具有合理性；结合谢乐平购买发行人股份的资金来源以及后续转出部分发行人股份

的资金去向等实际情况，谢乐平真实持有发行人股份，不存在代其他人员持有发行人股份的情形。

（二）从岗位类别、职级、工作年限、所属业务板块等角度，说明公司报告期内离职人员的结构特征；结合公司与同行业可比公司同类岗位平均薪酬、离职率差异情况等，说明公司员工离职率偏高的具体原因及合理性，是否对发行人正常生产经营造成重大影响

1、从岗位类别、职级、工作年限、所属业务板块等角度，说明公司报告期内离职人员的结构特征

（1）离职人员的岗位类别情况

报告期内，公司离职人员的岗位类别情况如下表：

单位：人

岗位类别	2023 年 1-6 月	2022 年度	2021 年度	2020 年度
管理人员	3	6	8	8
生产人员	27	33	46	30
销售人员	7	15	10	5
研发人员	16	29	36	23
合计	53	83	100	66

由上表可见，公司报告期内离职人员中主要为生产人员和研发人员，报告期各期合计占比分别为 80.30%、82.00%、74.70%、81.13%。

（2）离职人员的职级情况

报告期内，公司离职人员的职级情况如下表：

单位：人

职级	2023 年 1-6 月	2022 年度	2021 年度	2020 年度
高职级	-	-	1	2
中等职级	6	8	9	7
初级	47	75	90	57
合计	53	83	100	66

注：高职级指公司高级管理人员；中等职级指部门总监、副总监、部门经理级管理人员、资深工程师等；初级指普通职工、初级或助理级工程师等。

报告期内，公司离职人员大多数职级较低，初级离职员工占全体离职人员比例分别为 86.36%、90.00%、90.36%、88.68%。

公司 2020 年存在高级管理人员离职情形，具体为副董事长、总经理龚学培和董事、副总经理刘琦；公司 2021 年存在高级管理人员离职情形，具体为董事会秘书谢乐平。

（3）离职人员的工作年限情况

报告期内，公司离职人员在公司工作的年限情况如下表：

单位：人

职级	2023 年 1-6 月	2022 年度	2021 年度	2020 年度
3 年以内	38	55	72	52
3-5 年	12	13	16	6
5-10 年	3	12	9	6
10 年以上	-	3	3	2
合计	53	83	100	66

报告期内，公司离职人员在公司任职时间总体较短，大多数离职员工在公司任职年限为 3 年以内，占报告期离职人员的比例分别为 78.79%、72.00%、66.27% 和 71.70%。

（4）离职人员所属的业务板块情况

报告期内，公司离职人员在公司参与或负责的业务板块如下表：

单位：人

业务板块	2023 年 1-6 月	2022 年度	2021 年度	2020 年度
职能部门	3	8	10	8
智能制造系统解决方案	45	69	86	57
工业机器人销售及服务	3	5	4	1
技术咨询及运维服务	2	1	-	-
合计	53	83	100	66

注：归属于职能部门的人员指公司财务部、综合管理部、储运部等职能部门的员工，及公司的高级管理人员。

报告期内，公司离职人员中，归属于智能制造系统解决方案板块的人员占比

最高，分别为 86.36%、86.00%、83.13%和 86%，主要由于智能制造系统解决方案业务板块的员工数量最多，占各年末公司总人数的比例分别为 77.53%、80.16%、81.37%和 80.23%；工业机器人销售及服务、技术咨询及运维服务板块离职人员较少，主要由于公司在该领域的业务相对较少，因此从事该业务的员工数量也较少。

2、结合公司与同行业可比公司同类岗位平均薪酬、离职率差异情况等，说明公司员工离职率偏高的具体原因及合理性，是否对发行人正常生产经营造成重大影响

（1）公司与同行业可比公司平均薪酬的比较

报告期内，公司与同行业可比公司员工薪酬对比情况如下表：

单位：万元、人、万元/人

主体	项目	2023 年 1-6 月/ 2023.6.30	2022 年度/ 2022.12.31	2021 年度/ 2021.12.31	2020 年度/ 2020.12.31
天永智能	总人数	未披露	1,291	619	639
	职工薪酬总额	11,032.67	23,984.85	13,112.05	9,720.90
	人均薪酬	-	18.58	21.18	15.21
豪森股份	总人数	2,257	2,195	1,544	1,507
	职工薪酬总额	22,451.88	37,074.91	26,932.53	20,872.77
	人均薪酬	9.95	16.89	17.44	13.85
巨一科技	总人数	3,864	3,677	2,342	1,745
	职工薪酬总额	36,231.66	58,940.18	38,513.50	24,606.67
	人均薪酬	9.38	16.03	16.44	14.10
先惠技术	总人数	3,245	3,596	2,367	791
	职工薪酬总额	24,004.17	51,475.57	22,908.71	10,760.78
	人均薪酬	7.40	14.31	9.68	13.60
迈赫股份	总人数	未披露	1,127	1,022	958
	职工薪酬总额	6,410.69	12,187.41	10,689.26	8,779.93
	人均薪酬	-	10.81	10.46	9.16
江苏北人	总人数	741	773	710	565
	职工薪酬总额	6,677.73	12,281	10,493.39	6,565.38
	人均薪酬	9.01	15.89	14.78	11.62
瑞松科技	总人数	748	752	587	507

主体	项目	2023年1-6月/ 2023.6.30	2022年度/ 2022.12.31	2021年度/ 2021.12.31	2020年度/ 2020.12.31
	职工薪酬总额	6,706.97	13,978.87	10,153.26	8,166.13
	人均薪酬	8.97	18.59	17.30	16.11
发行人	总人数	430	424	368	316
	职工薪酬总额	4,567.33	9,017.26	7,271.74	5,321.10
	人均薪酬	10.62	21.27	19.76	16.84
可比公司人均薪酬		8.94	15.87	15.33	13.38

注1：可比公司2023年6月末总人数根据2023年半年度报告披露的研发人员数量和占比计算得出。

由上表可见，报告期内，公司人均薪酬高于可比公司平均值；除2021年略低于天永智能外，报告期其他各期均高于可比公司。

（2）公司与同行业可比公司同类岗位平均薪酬、离职率差异的比较

①公司与同行业可比公司同类岗位平均薪酬比较

报告期各期，公司与可比公司销售人员平均薪酬比较如下表所示：

单位：万元、人、万元/人

主体	项目	2023年 1-6月	2022年度	2021年度	2020年度
天永智能	销售人员年末数	未披露	51	34	27
	销售人员薪酬	695.71	1,197.15	535.45	532.58
	销售人员年平均薪酬	-	23.47	15.75	19.73
豪森股份	销售人员年末数	未披露	94	96	85
	销售人员薪酬	1,237.67	2,103.59	1,754.71	1,404.31
	销售人员年平均薪酬	-	22.38	18.28	16.52
巨一科技	销售人员年末数	未披露	160	133	112
	销售人员薪酬	1,584.86	3,201.45	2,915.89	1,948.24
	销售人员年平均薪酬	-	20.01	21.92	17.40
先惠技术	销售人员年末数	未披露	39	8	8
	销售人员薪酬	275.17	512.59	312.7	245.66
	销售人员年平均薪酬	-	13.14	39.09	30.71
迈赫股份	销售人员年末数	未披露	25	33	31
	销售人员薪酬	236.96	524.42	577.3	503.08
	销售人员年平均薪酬	-	20.98	17.49	16.23
江苏	销售人员年末数	未披露	19	18	15

主体	项目	2023 年 1-6 月	2022 年度	2021 年度	2020 年度
北人	销售人员薪酬	225.04	442.01	437.94	262.56
	销售人员年平均薪酬	-	23.26	24.33	17.50
瑞松科技	销售人员年末数	未披露	120	107	88
	销售人员薪酬	1,062.56	2,739.33	2,129.92	1,402.66
	销售人员年平均薪酬	-	22.83	19.91	15.94
发行人	销售人员年末数	52	47	47	50
	销售人员薪酬	575.08	1,118.32	997.57	775.54
	销售人员年平均薪酬	11.06	23.79	21.22	15.51
可比公司销售人员平均薪酬		-	20.87	22.39	19.15

注：数据根据各可比公司招股说明书或定期报告披露数据计算得出。

由上表可知，除 2020 年销售人员平均薪酬低于可比公司较多外，2021 年和 2022 年发行人销售人员平均薪酬与可比公司平均水平不存在显著差异。

报告期各期，公司与可比公司管理人员平均薪酬比较如下表所示：

单位：万元、人、万元/人

主体	项目	2023 年 1-6 月	2022 年度	2021 年度	2020 年度
豪森股份	管理人员年末数	未披露	222	185	219
	管理人员薪酬	3,162.65	6,482.04	4,105.21	4,003.58
	管理人员年平均薪酬		29.20	22.19	18.28
巨一科技	管理人员年末数	未披露	321	218	186
	管理人员薪酬	4,529.85	8,087.14	6,334.90	3,940.00
	管理人员年平均薪酬	-	25.19	29.06	21.18
先惠技术	管理人员年末数	未披露	366	200	96
	管理人员薪酬	3,074.74	5,495.76	2,162.15	1,618.29
	管理人员年平均薪酬	-	15.02	10.81	16.86
迈赫股份	管理人员年末数	未披露	166	162	155
	管理人员薪酬	1,097.58	2,169.52	1,805.76	1,746.46
	管理人员年平均薪酬	-	13.07	11.15	11.27
江苏北人	管理人员年末数	未披露	88	86	78
	管理人员薪酬	1,214.11	1,644.85	1,685.25	968.13
	管理人员年平均薪酬	-	18.69	19.60	12.41
瑞松科技	管理人员年末数	未披露	108	98	100
	管理人员薪酬	1,223.22	2,680.07	1,854.39	1,826.13

主体	项目	2023 年 1-6 月	2022 年度	2021 年度	2020 年度
	管理人员年平均薪酬	-	24.82	18.92	18.26
发行人	管理人员年末数	50	48	44	40
	管理人员薪酬	537.57	1,035.78	882.45	842.11
	管理人员年平均薪酬	10.75	21.58	20.06	21.05
可比公司管理人员平均薪酬		-	21.00	18.62	16.38

注 1：数据根据各可比公司招股说明书或定期报告披露数据计算得出；

注 2：由于天永智能没有单独或合并披露管理人员分类，故无法准确获取其管理人员人数，无法计算其管理人员平均薪酬。

由上表可知，发行人 2020 年管理人员平均薪酬高于可比公司平均薪酬，2021 年-2022 年，发行人管理人员平均薪酬与可比公司平均薪酬差异较小。

报告期各期，公司与可比公司研发人员平均薪酬比较如下表所示：

单位：万元、人、万元/人

主体	项目	2023 年 1-6 月	2022 年度	2021 年度	2020 年度
天永智能	研发人员年末数	未披露	491	236	216
	研发人员薪酬	1,506.86	7,852.36	4,450.03	3,321.33
	研发人员年平均薪酬	-	15.99	18.86	15.38
豪森股份	研发人员年末数	354	289	226	210
	研发人员薪酬	5,165.00	8,001.65	6,391.97	5,441.36
	研发人员年平均薪酬	14.59	27.69	28.28	25.91
巨一科技	研发人员年末数	781	846	490	452
	研发人员薪酬	8,020.77	15,398.59	9,437.53	7,849.17
	研发人员年平均薪酬	10.27	18.20	19.26	17.37
先惠技术	研发人员年末数	516	901	861	329
	研发人员薪酬	5,742.20	18,792.85	9,227.16	5,027.89
	研发人员年平均薪酬	11.13	20.86	10.72	15.28
迈赫股份	研发人员年末数	未披露	270	239	231
	研发人员薪酬	677.60	1,466.48	1,504.68	968.79
	研发人员年平均薪酬	-	5.43	6.30	4.19
江苏北人	研发人员年末数	96	90	94	70
	研发人员薪酬	981.91	1,874.66	1,823.52	1,145.51
	研发人员年平均薪酬	10.23	20.83	19.40	16.36
瑞松科技	研发人员年末数	189	185	160	131
	研发人员薪酬	1,865.12	3,830.59	2,899.00	2,170.81

主体	项目	2023 年 1-6 月	2022 年度	2021 年度	2020 年度
	研发人员年平均薪酬	9.87	20.71	18.12	16.57
发行人	研发人员年末数	109	115	109	88
	研发人员薪酬	1,558.27	3,374.47	2,767.30	1,745.56
	研发人员年平均薪酬	14.30	29.34	25.39	19.84
可比公司研发人员平均薪酬		11.22	18.53	17.28	15.87

注 1：数据根据各可比公司招股说明书或定期报告披露数据计算得出；

注 2：天永智能、迈赫股份未披露 2023 年 6 月末研发人员数量，无法计算其 2023 年 1-6 月研发人员平均薪酬。

由上表可知，发行人研发人员平均薪酬高于可比公司平均水平。

报告期各期，公司与可比公司生产人员平均薪酬比较如下表所示：

单位：万元、人、万元/人

主体	项目	2023 年 1-6 月	2022 年度	2021 年度	2020 年度
天永智能	生产人员年末数	未披露	515	268	377
	生产人员薪酬	-	12,030.21	6,536.56	4,779.31
	生产人员年平均薪酬	-	23.36	24.39	12.68
豪森股份	生产人员年末数	未披露	1,590	1,037	993
	生产人员薪酬	-	20,487.63	14,680.63	10,023.52
	生产人员年平均薪酬	-	12.89	14.16	10.09
巨一科技	生产人员年末数	未披露	2,350	1,501	995
	生产人员薪酬	-	32,253.00	19,825.18	10,869.26
	生产人员年平均薪酬	-	13.72	13.21	10.92
先惠技术	生产人员年末数	未披露	2,290	1,298	358
	生产人员薪酬	-	26,674.37	11,206.70	3,868.94
	生产人员年平均薪酬	-	11.65	8.63	10.81
迈赫股份	生产人员年末数	未披露	666	588	541
	生产人员薪酬	-	8,026.99	6,801.52	5,561.60
	生产人员年平均薪酬	-	12.05	11.57	10.28
江苏北人	生产人员年末数	未披露	576	512	402
	生产人员薪酬	-	8,319.48	6,546.68	4,189.18
	生产人员年平均薪酬	-	14.44	12.79	10.42
瑞松科技	生产人员年末数	未披露	339	222	188
	生产人员薪酬	-	4,728.88	3,269.95	2,766.53

主体	项目	2023 年 1-6 月	2022 年度	2021 年度	2020 年度
	生产人员年平均薪酬	-	13.95	14.73	14.72
发行人	生产人员年末数	219	214	168	138
	生产人员薪酬	1,896.41	3,488.69	2,624.42	1,957.89
	生产人员年平均薪酬	8.66	16.30	15.62	14.19
可比公司生产人员平均薪酬		-	14.58	14.21	11.42

注 1：数据根据各可比公司招股说明书或定期报告披露数据计算得出；

注 2：由于可比公司公开披露文件中对于人员结构的分类口径存在差异，天永智能生产人员数量计算口径为生产人员数量+技术人员数量-研发人员数量，其他可比公司生产人员数量计算口径为期末总人数-销售人员数量-管理人员数量-研发人员数量；

注 3：生产人员薪酬由当期应付职工薪酬发生额-销售人员薪酬-管理人员薪酬-研发人员薪酬计算得出。

由上表可知，发行人生产人员平均薪酬与可比公司平均水平不存在显著差异。

根据上表数据，公司销售人员（2020 年除外）、管理人员（2020 年除外）、生产人员平均薪酬与同行业可比公司平均值接近；研发人员平均薪酬高于同行业可比公司平均水平。

②公司与同行业可比公司离职率差异的比较

经查阅同行业可比公司招股说明书、定期报告，可比公司未公开披露离职率相关数据。

经查阅前程无忧人力资源调研中心发布的《2023 离职与调薪调研报告》（该报告数据涵盖 2021 年度、2022 年度）及《2021 离职与调薪调研报告》（该报告数据涵盖 2019 年度、2020 年度），上述报告中发布的制造业行业离职率、全国高科技行业离职率、上海市离职率情况如下表：

项目	2023 年 1-6 月	2022 年度	2021 年度	2020 年度
全国制造业行业离职率	-	19.00%	20.60%	17.80%
全国高科技行业离职率	-	20.90%	19.20%	15.50%
上海市离职率	-	19.10%	19.90%	15.00%
发行人离职率	10.97%	16.37%	21.37%	17.28%

注 1：公司主要从事智能制造系统解决方案业务，员工专业涉及机械设计、电气控制、软件开发、系统集成等多专业领域，与前程无忧人力资源调研中心相应报告中的制造业、高科技行业相关度较高。前程无忧的前述报告中，制造业包括从事加工制造、机械设备制造，以及相关零部件制造企业的集合，包括子行业有机械设备制造、原材料加工、轻纺工业等；

高科技行业包括从事一种或多种高新技术及具体产品的研究开发、生产和技术服务（单纯的商业贸易除外），包括的子行业有半导体集成电路、软件、人工智能/大数据/云计算、通信/电信及互联网等。

注 2：《2021 离职与调薪调研报告》未单独统计上海市离职率，2020 年度上海市离职率以一线城市的平均离职率代替。

由上表可见，报告期各期，公司员工离职率与全国制造业、高科技行业离职率不存在较大差异；2020 年和 2021 年，公司员工离职率略高于上海市平均离职率；2022 年，公司员工离职率低于上海市平均离职率，公司员工离职率与上海市平均离职率总体上不存在较大差异。

（3）公司员工离职率偏高的具体原因及合理性

报告期内，公司离职员工结构主要呈现以下特征：

①生产人员和研发人员离职数量较多，且离职率相对较高。公司业务板块较多，研发人员可在较短时间内学习并培养自身工作所需的专业能力，在职业发展方面具有较多选择空间，但离职的研发人员主要为普通研发岗，可替代性较强。此外，部分生产岗位无特别专业技术要求，属于工作内容简单、技术水平一般、可替代性较强的工种，此类人员流动性较大符合企业生产经营特点及行业惯例。

②多数离职人员在公司任职年限较短。报告期各期，在公司任职时间 3 年以内的离职人员占比分别为 78.79%、72.00%、66.27%和 71.70%，主要由于公司实施前端专业化、后端共享化的项目运作模式，该模式注重前端业务人员的专业性，使其具备快速提炼客户需求并形成方案设计的能力，将行业特色工艺要求等业务语言有效转化为通用的机械、电气、软件等技术语言，便于交付实施人员无需全面掌握行业知识即可进行后续工作；注重培养后端交付实施人员的基础能力，专注于项目的实施、安装、调试等工作，具备面向多行业客户、多产品形态的服务保障能力，提高人员效率。经公司培养和锻炼的新员工可在短时间内积累多业务领域项目经验，业务能力提升较快，在职业发展、薪酬增长等方面具有较多机会。

③公司离职人员大多数来自于智能制造系统解决方案板块，该业务板块规模相对较大，从事该业务的人员较多，部分员工在专业能力快速成长后选择离职；工业机器人销售及服务、技术咨询及运维服务业务总体规模较小，部分从事上述业务的员工基于职业发展考虑离职。

（4）员工离职不会对发行人正常生产经营造成重大影响

报告期内，公司离职人员以任职年限较短、普通职级的员工为主，主要在公司研发、生产、销售和日常管理中从事一般性事务或辅助性工作，具有较高可替代性，公司的核心管理团队和核心技术人员总体保持稳定。

①少数高级管理人员在报告期初离职，对公司影响有限

报告期内存在部分高级管理人员离职的情况，但是与公司主营业务直接相关的高级管理人员龚学培、刘琦均在报告期第一年离职，在二人离职前，公司已就接替其工作的人员作出相关安排，二人离职对公司业务的发展影响有限且已完全消除；2021 年离职的高级管理人员谢乐平系公司时任董事会秘书，专职负责公司上市工作，谢乐平于试用期满后即离职，其离职对公司主营业务无影响，在其离职后 14 个月，公司聘任高琳龙为董事会秘书。

②离职生产人员可替代性较强

公司智能制造系统解决方案项目实施需要机械设计、电气控制、软件开发、系统集成等多专业领域的技术和人才，是一项综合性的系统工程，多数生产人员在项目实施过程中仅承担部分生产、交付任务，不具有不可替代性。

③研发人员离职对公司的影响较小

公司研发人员需在公司研发组织体系下从事研发活动，且多数承担部分模块化工作，研发项目取得的成果归属于公司。此外，员工签订的劳动合同或保密协议、竞业禁止协议中，对其任职期间及离职后的保密义务、知识产权及竞业情况进行约束，明确要求员工不得以任何形式带走公司的技术秘密与商业秘密，研发人员离职对公司研发成果的归属和应用不存在重大不利影响。

④销售人员离职对公司影响较小

公司开展销售活动需发挥管理层、前端服务团队和后端交付实施团队的协同作用，公司与客户建立合作关系依靠经营规模、技术实力、过往相关项目经验、服务响应能力等多种因素的共同作用，不依赖于个别销售人员，部分销售人员的离职不影响公司整体销售体系的运行，公司新签署订单情况保持良好，销售活动未受到重大不利影响。

报告期各期，公司营业收入分别为 43,109.90 万元、45,211.30 万元、61,475.38 万元、6,750.37 万元，2020 年-2022 年，公司营业收入呈增长趋势；2020 年、2021

年、2022 年、2023 年 1-9 月，公司智能制造系统解决方案业务新签订单金额分别为 31,672.31 万元、45,191.38 万元、48,040.25 万元和 39,565.93 万元，公司主营业务发展情况良好。

综上，员工离职率偏高未对公司正常生产经营造成重大不利影响。

（三）结合各离职骨干人员与公司签署竞业限制、保密等协议的具体内容及执行情况，其新任职企业与公司的竞争程度，说明公司竞业限制、保密措施是否充分，是否存在技术泄露、客户资源流失或面临重大不利竞争等情形或风险；结合前述人员离职后所任职企业与发行人之间的交易关系、关联关系、资金往来情况等，说明是否存在利益输送情形

1、结合各离职骨干人员与公司签署竞业限制、保密等协议的具体内容及执行情况，其新任职企业与公司的竞争程度，说明公司竞业限制、保密措施是否充分，是否存在技术泄露、客户资源流失或面临重大不利竞争等情形或风险

（1）公司劳动合同、保密协议、竞业限制协议中与保密和竞业限制相关的条款

①劳动合同中与保密和竞业限制相关的条款

劳动合同中约定：劳动合同期内以及劳动合同终止或解除后，未经公司事先书面同意，员工不得向任何第三方泄露公司及公司客户的商业秘密、技术秘密或其它保密信息，或利用该等商业秘密、技术秘密或保密信息获利。

如员工与公司另行签订竞业禁止协议的，且员工离职时领取了竞业禁止相关补偿金的，在约定期限内员工不得从事竞业禁止协议所约定的与公司有直接竞争关系的工作。

对违反公司劳动纪律、保密约定及其他规章制度的员工，公司将根据情节轻重给予不同的处分直至解除劳动合同；如给公司造成经济损失的，公司有权追究员工的赔偿责任，无论劳动合同是否已终止。

②保密协议中与保密和竞业限制相关的条款

员工在职期间因工作原因接触到的与公司人力资源管理相关的信息内容，未

经许可不得透露给第三人，员工必须遵守公司与保密相关的规章、制度，履行保密职责。公司在员工履行保密义务的前提下按月发放保密费用。

员工如违反协议规定的保密义务，以任何方式向第三人公开或泄漏保密协议所规定的内容，应当赔偿给公司造成的一切损失，并返还此前公司已经向员工支付的所有相关保密费；在员工出现任何违反本协议所规定之保密行为时，公司有权不经事先通知随时解除与员工的劳动合同关系。

员工在职期间因违约给公司造成损失的，公司有权扣除员工的工资报酬以抵偿公司的损失；所扣工资报酬不足以赔偿公司实际损失的，公司仍有权要求员工赔偿不足部分的损失。

③竞业限制协议中与保密和竞业限制相关的条款

在竞业限制协议中，员工承诺，在期限（员工受聘于公司的期限和该期限终止后两年内）和区域（公司从事或计划从事业务的地理范围）内不直接或间接地以个人名义或以一个企业的所有者、许可人、被许可人、本人、代理人、雇员、独立承包商、业主、合伙人、出租人、股东或董事或管理人员的身份或以其它任何名义：

（i）投资或从事公司业务的竞争业务，或成立从事竞争业务的组织；

（ii）向竞争对手提供任何服务或披露任何保密信息。

补偿金标准为员工工资的 30% 的标准按月支付，连续支付 2 年。员工如果违约，需以以上条款约定的补偿总金额五倍的标准赔偿给公司。如果因员工违约而给公司造成的损失超出该补偿金额的，以实际损失金额赔偿给公司。损失标准既包括实际造成的损失，也包括公司可得利益的损失。如竞争客户旁落所导致的损失。

根据公司《竞业限制管理规定》，签署了竞业限制协议的员工离职，如经公司总经办决定对该员工启动竞业限制协议，则需要由人力资源部提交《竞业限制义务履行审批表》，经总经理审批后实施。

（2）离职骨干人员在公司任职情况、离职情况、新任职企业与公司竞争程

度，及竞业限制、保密协议签署情况

①离职骨干人员在公司任职情况、离职情况、离职原因、新任职企业与公司竞争程度

截至本补充法律意见书出具之日，伟至源离职合伙人情况如下：

序号	合伙人姓名	离职前岗位	离职去向	离职原因	离职时间	新任职企业与公司 的竞争程度
1	龚学培	董事、总经理	通快（中国）有限公司智能制造部 总经理	由于当时身体原因，不适合负责公司全面工作，转型从事较为单纯的专业性岗位	2020.12	通快（中国）有限公司主要产品为机床、激光器、光源等，与公司不构成竞争。
2	余天昭	副总经理、财务总监	创斯达科技集团（中国）有限公司 副总裁	个人的职业发展规划调整	2017.5	创斯达科技集团（中国）有限公司的主要产品为无现金交易记录仪，ID 安全，现金和无现金处理系统，ATM 机，银行保险箱，枪支保险箱等，与公司不构成竞争。
3	杨凯	伟本木工总经理	耀雷机电设备有限公司	自主创业	2019.8	上海耀雷机电设备有限公司主要从事机械设备销售，与公司不构成直接竞争。
4	岳宏大	助理总经理、系统控制部和项目管理部门总监	创立睿昆智能，后加入通快（中国）有限公司非标项目和方案管理部主管	自主创业	2020.4	具体情况参见本表“龚学培”部分内容。
5	马亮	重工应用研发副总监	待业	公司根据业务需要作出的岗位安排与其个人专长不匹配，离职后准备创业	2023.4	-
6	佟英	财务主管	退休	退休	2022.7	-
7	范军	一般工业研发总监	库卡工业自动化（昆山）有限公司 销售总监	个人的职业发展规划调整	2021.6	库卡工业自动化（昆山）有限公司主要从事机器人设计制造，与公

序号	合伙人姓名	离职前岗位	离职去向	离职原因	离职时间	新任职企业与公司的竞争程度
						司不构成直接竞争。
8	王志伟	端拾器销售工程师	上海央瑞机电有限公司销售经理	个人的职业发展规划调整	2020.9	上海央瑞机电有限公司主要从事机电等设备的开发和销售，与公司不构成直接竞争。
9	陈文瑾	采购部经理	上海上根实业有限公司产品经理	希望转换到更感兴趣的木材领域从事销售业务	2018.6	上根实业主要从事木材进出口销售，与公司不构成直接竞争。
10	杨松	重庆办副经理	重庆龙翰源机电设备有限公司销售	自主创业	2021.2	重庆龙翰源机电设备有限公司（简称“龙翰源”）主要从事工业机器人、智能基础制造装备等的制造和销售，其中工业机器人相关业务与公司工业机器人销售及业务存在重叠，但龙翰源业务规模较小，且工业机器人销售及业务非公司的重点业务，龙翰源与公司竞争程度较低。
11	项炯	大客户部经理	江苏科瑞恩科技股份有限公司销售	希望加入聚焦于新能源装配领域的公司	2022.11	江苏科瑞恩科技股份有限公司（简称“科瑞恩”）主要从事数字化工厂软硬件系统集成和技术研发，其中新能源电驱装配测试线、智能物流整体解决方案、技术服务、软件服务和改造服务与公司智能制造系统解决方案、技术咨询及运维业务存在部分重叠。
12	罗贤明	储运部经理	睿昆智能设备（上海）有限公司内勤	加入管理制度更灵活的初创企业工作，方便同时兼顾照顾家庭	2022.6	具体情况参见下表“管金峰”部分内容。
13	彭豪华	机加自动化研发方案工程师	江苏恒立液压科技有限公司夹具	希望换一个城市发展	2021.3	江苏恒立液压科技有限公司（简称“液压科

序号	合伙人姓名	离职前岗位	离职去向	离职原因	离职时间	新任职企业与公司的竞争程度
			设计工程师			技”)主要从事液压阀、液压泵、液压马达等液压元件及系统的研发、设计、生产与销售,与公司不构成直接竞争。
14	董宁宁	项目管理部运营经理	上海白井发动机零部件有限公司	追求更好的职业发展,并希望在外企氛围和环境下工作	2021.5	上海白井发动机零部件有限公司主要从事汽车零部件、发动机零部件的设计和生,与公司不构成直接竞争。
15	程鑫	系统控制部主管工程师	上海中程达数控技术有限公司电气工程师	为照顾家庭,寻求一份不需要经常出差且薪酬尚可的工作	2022.8	上海中程达数控技术有限公司主要业务包括机床功能部件及附件销售、智能控制系统集成、人工智能应用软件开发等,与公司竞争程度较低。
16	徐俊	一般工业销售工程师	上海造越建筑工程有限公司执行董事	自主创业	2022.8	上海造越建筑工程有限公司主要从事建设工程施工、土石方工程施工、园林绿化工程施工等,与公司不构成竞争。

截至本补充法律意见书出具之日,伟逾源离职合伙人情况如下:

序号	合伙人姓名	离职前岗位	离职去向	离职原因	离职时间	新任职企业与公司的竞争程度
1	管金峰	监事会主席、机器人服务事业部总监	睿昆智能设备(上海)有限公司总经理	加入机制和管理制度更灵活的初创企业负责全面工作	2022.3	睿昆智能设备(上海)有限公司(简称“睿昆智能”)主要从事工业机器人、切割设备销售,其中工业机器人相关业务与公司工业机器人销售及服务业务存在重叠,但睿昆智能业务规模较小,且工业机器人销售及服务业务非公司的重点业务,睿昆智能与公司竞争程度较低。
2	黄东	海外业务发展部经理	采埃孚亚太集团有限公司工程师	个人谋求职业技能补充(从方案技术岗转为工艺规划岗),	2022.10	采埃孚亚太集团有限公司主要产品包括制动、转向和悬挂、商用车部件和维修工具等,与公司不构成竞争。

序号	合伙人姓名	离职前岗位	离职去向	离职原因	离职时间	新任职企业与公司的竞争程度
				现已重回公司任职		
3	黄叶	系统控制部主管	爱发科自动化科技（上海）有限公司	个人的职业发展规划调整，转型加入半导体行业	2021.3	爱发科自动化科技（上海）有限公司的主要为面向电子半导体行业的真空镀膜设备、金属卷材精细加工行业、汽车生产厂商、纤维制造厂商提供高精度、高速度、高负载的自动化控制设计方案和核心产品，与公司不构成竞争。
4	庄庆瑕	财务经理	上海数耘智能科技有限公司财务	和朋友共同创业	2020.7	上海数耘智能科技有限公司主要从事智能化科技、数字化科技、物联网科技领域的技术服务、咨询、开发、转让等，与公司不构成竞争。
5	龚晓冬	重工应用研发方案工程师	上海数耘智能科技有限公司产品规划部员工	尝试新的职业发展机会	2020.12	具体情况参见本表“庄庆瑕”部分内容。
6	曹逸舟	机械设计部工程师	杜尔涂装系统工程（上海）有限公司机械工程师	在其个人专长的领域，公司业务机会减少，为追求个人更好的发展选择离职	2019.9	杜尔涂装系统工程（上海）有限公司主要从事涂装系统工程设备、总装系统设备、废气处理设备及零部件的设计、生产和加工，与公司不构成竞争。
7	王希龙	端拾器方案工程师	葆柯物流科技（上海）有限公司项目工程师	希望尝试加入新的行业，并希望在外企氛围和环境下工作	2022.9	葆柯物流科技（上海）有限公司主要从事工厂内部物流设备及其零部件的开发、生产，以及相关软件开发，与公司不构成直接竞争。
8	熊少平	机械设计部主管	芮导信息科技（上海）有限公司主管	当时小孩在中考关键阶段，每天上下班通勤时间很长且出差频率太高，无法兼顾家庭。	2018.6	芮导信息科技（上海）有限公司（简称“芮导科技”）主要从事信息技术、工业自动化技术、计算机软硬件技术领域内的技术开发、转让、咨询、服务等，与公司子公司数瀛科技主营业务接近。
9	郑益文	数瀛科技销售工程师	埃森哲（中国）有限公司智能制造解决方案经理	希望转换到更适合自己的咨询行业工作，并且希	2018.4	埃森哲（中国）有限公司主要从事企业管理咨询、信息咨询等业务，与公司不构成竞争。

序号	合伙人姓名	离职前岗位	离职去向	离职原因	离职时间	新任职企业与公司的竞争程度
				望在外企的氛围和环境 下工作		
10	魏志刚	系统控制部工程师	大连金普新区外企服务有限公司 电气工程师	因结婚生子、 孩子幼小，需 兼顾家庭，选 择回老家工作	2022.11	大连金普新区外企服务有限公司主要从事人力资源服务、企业管理、企业管理咨询等业务，与公司不构成竞争。
11	蔡立平	综合管理专员	自主择业	自主择业，现 已重回公司 任职	2023.12	-
12	张兴伟	机械设计部工程师	上海朴席信息科技有限公司	加入机制和 管理制度更 灵活的初创 企业工作，寻 求适合自身的 发展空间	2021.3	上海朴席信息科技有限公司（简称“朴席科技”）主要从事新能源（锂电）行业智能制造系统集成，与公司智能制造系统解决方案业务存在重叠，但朴席科技业务规模较小，且覆盖的下游业务领域和公司存在差异，与公司竞争关系较弱。
13	田帅华	装配部钳工	上海米懿自动化设备有限公司装 配工程师	当时孩子刚 出生不久，为 方便照顾小孩 和家庭，选择 离职	2022.5	上海米懿自动化设备有限公司（简称“米懿自动化”）从事新能源电机绝缘技术相关生产线的研发与制造，提供包括电加热滴浸、电加热沉浸、粉末涂敷等整套生产线解决方案，与公司智能制造系统解决方案业务存在重叠，但米懿自动化覆盖的下游业务领域和公司存在差异，与公司竞争关系较弱。
14	龚春辉	制造部调度员	捷马诺克（上海） 自动化工程有限 公司	当时希望尝 试一份新工 作，离职半年 后重新入职 公司	2023.1	捷马诺克（上海）自动化工程有限公司（简称“捷马诺克”）主要从事工业自动化工程领域内的技术咨询、技术开发、技术服务、技术转让，与公司主要业务的竞争关系较弱。

由上表可见，公司持股平台离职的 30 名骨干人员中，大多数人员出于职业发展考虑离职，加入其他公司工作或成立新公司自主创业，上述人员离职的具体

原因和人数情况如下：

A. 因个人职业规划调整、个人转型、计划从事更擅长或更适合的业务等职业发展原因加入其他公司任职，共 16 人；

B. 自主创业，共 5 人；

C. 因需要照顾家庭加入其他公司任职，共 5 人；

D. 因个人规划调整等原因离职，现已重回公司任职，共 3 人；

E. 退休 1 人。

上述骨干人员离职后未加入公司直接竞争对手，骨干人员离职后新任职或创办的企业与公司的竞争程度较低。

公司员工持股平台合伙人离职时间在报告期前的为 6 人、离职时间在报告期第一年（2020 年）的为 5 人、离职时间在报告期第二年（2021 年，且 2021 年下半年无人员离职）的为 6 人，因此大多数离职人员的离职时间距离公司申报 IPO 的时间间隔在两年以上。该部分人员离职，除自身因素外，预期公司距离上市时间较长、自身持有公司股份数量较少，亦是其考虑的因素之一。

2022 年，公司实际离职合伙人为 7 人（剔除 1 名重回公司人员和 1 名退休人员），其中 2 人为照顾家庭和子女选择离职；1 人希望尝试加入新的行业，并希望在外企氛围和环境工作；2 人离职加入机制和管理制度更灵活的初创企业，负责全面工作或者兼顾家庭；1 人为照顾家庭、减少出差而离职；1 人希望加入聚焦于新能源装配领域发展而选择离职。上述人员中，1 人间接持有公司 13 万股股份，持股数量并不高，该离职人员从公司离职后加入机制和管理制度更灵活的初创企业，并且负责全面工作；其余 6 人分别间接持有公司 4 万股（1 人）、3 万股（1 人）、2 万股（2 人）、1 万股（2 人），持股数量均较少。

2023 年，公司实际离职合伙人为 1 人（剔除 2 名重回公司人员），该人员由于公司根据业务需要作出的岗位安排与其个人专长不匹配，选择离职。因此，由于 2022 年最终业绩达到当时的历史最好水平、2023 年公司业务发展继续向好，且预期公司申报上市时间相对明确，2023 年离职合伙人数量大幅减少，且 3 名离职人员中的 2 人选择重回公司工作。

综上，由于员工持股平台合伙人离职人员中的大多数在报告期前或报告期前

期离职，少数人员在 2022 年离职，仅 1 名员工在 2023 年离职，公司可以通过从人才梯队选拔、招聘等方式迅速安排合适人员填补离职人员的岗位，上述人员离职对公司业务发展未产生较大不利影响，公司报告期的业务和业绩保持较好发展态势，截至报告期末公司人才队伍结构合理，能够满足公司发展需要，公司在手订单充沛、业务发展向好。

②公司与离职骨干人员竞业限制或保密等协议签署和执行情况

公司员工持股平台合伙人在公司任职期间，未与公司单独签署竞业限制协议。

但根据公司实际控制人彭荣与持股平台合伙人签订的《出资协议》或《员工激励计划书》的约定，自协议和计划书签订之日起至与伟本智能解除劳动合同关系或不再作为相关企业合伙人之日止的时间（如有其它约定延长该等期限以约定延长的期限为准），出资人如为了自身利益或者任何第三方（包括但不限于单位和自然人）利益，从事与伟本智能有同业竞争关系的行为，应当通过减持有限合伙出资份额所获得超额收益（超额收益＝有限合伙出资份额减持实际收益（税后）－已减持有限合伙出资份额的原始出资价格及持有期间等同于同期银行贷款利率的利息）归还给彭荣，并应当将其剩余有限合伙出资份额按照原始出资价格转让给彭荣或其指定的第三方，由彭荣按年利率 5%支付该部分出资在出资期间的利息。

上述人员离职后均未从事与公司构成较强竞争关系的业务，均未供职于公司的主要竞争对手，《出资协议》和《员工激励计划书》中关于竞业限制的条款得到有效执行。

（3）公司已建立并实施了较充分的竞业限制、保密措施

2021 年 6 月前，公司虽然在劳动合同中规定了与保密和竞业限制相关的条款，但未与员工单独签署保密协议或竞业限制协议。

2021 年 6 月后，公司在员工新入职或续签劳动合同时，均与其同时签署保密协议和竞业限制协议，并与公司核心技术人员补充签署了竞业限制协议，因此，公司现已经建立并实施了较充分的竞业限制和保密措施。

（4）技术泄露、客户资源流失或面临重大不利竞争等情形或风险

①技术泄露

公司智能制造系统解决方案业务需要机械设计、电气控制、软件开发、系统集成等多专业领域的技术和人才，是一项综合性的系统工程，离职的骨干人员需要在公司的研发体系下开展研发活动，研发形成的知识产权、技术经验、数据库等成果归属于公司，少数骨干人员离职的技术泄露风险较低；此外，公司已经建立并实施了较充分的竞业限制和保密措施，可有效降低因员工离职造成核心技术泄露的风险。

②客户资源流失

公司以招投标、商务谈判等方式取得主要客户资源，并建立合作关系。客户选择供应商时通常主要关注公司的经营规模、技术实力、过往相关项目经验、服务响应能力等多种因素，而非取决于个别人员的影响。报告期内，公司新签订单情况良好，相关人员离职未造成公司客户资源流失，公司面临的客户资源流失风险较小。

③重大不利竞争

上述骨干人员离职后，其个人任职的单位所从事的业务与公司构成直接竞争的风险较小，且其个人对所在单位的影响力有限；少数自主创业的骨干员工，离职后创办的企业规模较小，其业务领域、客户群体与公司存在差异，不构成对公司的重大不利竞争。

综上，骨干人员离职未对公司造成技术泄露、客户资源流失或面临重大不利竞争等情形或风险。

2、结合前述人员离职后所任职企业与发行人之间的交易关系、关联关系、资金往来情况等，说明是否存在利益输送情形

（1）前述人员离职后所任职企业与发行人之间的交易关系情况

①发行人向离职合伙人所任职企业销售情况及公允性

报告期内，发行人存在向部分离职合伙人所任职企业销售商品的情形，具体情况如下表：

单位：万元

序号	任职企业	交易内容	2023 年 1-6 月	2022 年度	2021 年度	2020 年度
1	库卡工业自动化（昆山）有限公司	销售平台焊接生产线打磨头	-	-	119.47	-
2	上海央瑞机电有限公司	销售端拾器备件	-	-	3.35	-
3	重庆龙翰源机电设备有限公司	销售工业机器人、二手机器人及备件	4.09	68.18	0.50	-
4	睿昆智能设备（上海）有限公司	销售工业机器人及服务	48.46	54.09	-	120.49
5	上海朴席信息科技有限公司	销售工业机器人及服务	-	119.56	23.09	840.52

由上表可见，报告期内，公司向离职合伙人所任职企业的销售主要为：向库卡工业自动化（昆山）有限公司销售智能制造产线所用打磨头、向上海央瑞机电有限公司销售端拾器备件，以及向重庆龙翰源机电设备有限公司、睿昆智能设备（上海）有限公司和上海朴席信息科技有限公司销售工业机器人并提供相关服务。

公司向上海央瑞机电有限公司和重庆龙翰源机电设备有限公司销售规模小，报告期各期销售金额均低于 100 万元，以下详细分析公司向库卡工业自动化（昆山）有限公司、睿昆智能设备（上海）有限公司和上海朴席信息科技有限公司销售情况及公允性：

A. 向库卡工业自动化（昆山）有限公司销售情况及公允性

2021 年，公司向库卡工业自动化（昆山）有限公司（以下简称“库卡自动化”）销售一套平台焊接生产线打磨头，确认收入 119.47 万元，项目毛利率 45.57%。公司当年度向其他客户销售相同或相似产品的毛利率位于 17.12%~47.64%之间，向其他客户销售的平均毛利率为 33.86%。公司向库卡自动化销售打磨头产品的毛利率高于该产品销售的平均毛利率，主要是由于库卡自动化打磨头应用的具体场景、打磨的产品、技术参数等要求较高，具有定制化特征；公司向库卡自动化销售收入较低，且毛利率水平位于其他客户销售毛利率区间范围内。

B. 向睿昆智能设备（上海）有限公司、上海朴席信息科技有限公司销售情况及公允性

报告期内，公司向睿昆智能设备（上海）有限公司（以下简称“睿昆智能”）、上海朴席信息科技有限公司（以下简称“朴席科技”）销售工业机器人并提供相关服务，具体收入和毛利率情况如下：

单位：万元

关联方	项目	2023 年 1-6 月	2022 年度	2021 年度	2020 年度
睿昆智能设备（上海）有限公司	收入	48.46	54.09	-	120.49
	毛利率	-2.79%	7.88%	-	10.00%
上海朴席信息科技有限公司	收入	-	119.56	23.09	840.52
	毛利率	-	13.87%	13.60%	7.19%
工业机器人销售平均毛利率		4.29%	13.74%	11.13%	10.38%

从上表可以看出，公司 2020 年向睿昆智能销售工业机器人并提供相关服务的毛利率与工业机器人销售平均毛利率接近，2022 年、2023 年 1-6 月，公司向睿昆智能销售工业机器人并提供相关服务的毛利率低于工业机器人销售平均毛利率；2020 年公司向朴席科技销售工业机器人毛利率低于工业机器人销售平均毛利率，主要是由于其当年采购量较大，2021 年-2022 年，公司向朴席科技销售工业机器人并提供相关服务的毛利率与工业机器人销售平均毛利率接近。由于公司工业机器人的销售价格和毛利率受市场供应形势、客户采购数量、交货期要求等多种因素影响，所以向不同客户销售的毛利率存在一定差异，具有合理性。

综上，报告期内，除 2020 年向朴席科技销售工业机器人金额较大外，公司向离职合伙人所任职企业销售商品的收入和毛利金额均较小，对公司经营业绩影响较小；部分产品毛利率与公司向其他客户销售同类产品的毛利率存在小幅差异具有合理原因，公司向离职合伙人所任职企业销售商品不存在利益输送情形。

②发行人向离职合伙人所任职企业采购情况及公允性

报告期内，发行人存在向部分离职合伙人所任职企业采购商品或劳务的情形，具体情况如下表：

序号	任职企业	交易内容	2023 年 1-6 月	2022 年度	2021 年度	2020 年度
1	库卡工业自动化（昆山）有限公司	采购机器人第七轴	-	56.90	-	-
2	睿昆智能设备（上海）有限公司	采购智能产线运维服务	-	-	160.44	18.58

序号	任职企业	交易内容	2023 年 1-6 月	2022 年度	2021 年度	2020 年度
		接受劳务	-	-	72.70	131.75
3	上海朴席信息科技有限公司	采购机器人	37.17	28.23	-	-
4	重庆龙翰源机电设备有限公司	接受劳务	11.39	3.12		
5	上海央瑞机电有限公司	端拾器备件	13.93	1.33		

由上表可见，报告期内，公司向离职合伙人所任职企业的采购主要为：向库卡工业自动化（昆山）有限公司采购机器人第七轴、向睿昆智能设备（上海）有限公司采购智能产线运维服务和劳务、向上海朴席信息科技有限公司采购工业机器人、向重庆龙翰源机电设备有限公司采购劳务，及向上海央瑞机电有限公司采购端拾器备件。

公司向库卡工业自动化（昆山）有限公司、上海朴席信息科技有限公司、重庆龙翰源机电设备有限公司、上海央瑞机电有限公司采购金额较小，以下详细分析公司向睿昆智能设备（上海）有限公司采购情况及公允性：

A.采购智能产线运维服务

报告期内，公司向睿昆智能采购智能产线运维服务情况如下：

单位：万元

年度	项目名称	公司采购（不含税）价格
2020 年度	机器人改造	18.58
2021 年度	E2 仪表盘&BEV2 手自线 7 台改造	16.81
	华域 L233&458&BEV3 机器人 23 台改造	59.29
	上海先顶 L233&458 机器人改造项目	12.08
	ISRA 培训站	21.24
	沈阳华域 9BQX 项目	40.27
	JBUC 后纵梁 2 台机器人改造	7.52
	E2QL 烟台华域改造	3.23

2020-2021 年，公司向睿昆智能采购智能产线运维服务，系公司子公司楷维工业因承接运维项目的需要，向睿昆智能进行采购。楷维工业当时处于成立初期，供应商体系尚不成熟，可选的合格供应商较少，且各运维项目间差异较大，故上

述项目不存在可比价格。智能产线运维服务的客户需求通常较为急迫，楷维工业向熟悉的前员工控制的睿昆智能采购相关服务，有利于降低业务风险，上述交易具有一定的必要性和合理性。

B.采购劳务

报告期各期，公司因智能制造系统解决方案项目安装、调试等需要，向睿昆智能采购劳务金额分别为 131.75 万元、72.70 万元、0.00 万元和 0.00 万元，采购内容主要包括电气调试和机械安装，具体采购价格（不含税）对比情况如下表：

单位：元/小时、小时

年度	劳务类型	自睿昆智能 采购劳务单位 小时价格	自睿昆智能 采购劳务总 工时	自其他供应商 采购劳务单位 小时价格	单价差 异率	总价差异 (万元)
2020 年度	电气调试	138.37	3,362.50	143.12	-3.31%	-1.60
	机械安装	51.98	15,723.26	53.43	-2.70%	-2.27
	合计	-	-	-	-	-3.87
2021 年度	电气调试	143.56	3,160.37	151.97	-5.54%	-2.66
	机械安装	56.30	4,330.00	51.69	8.92%	2.00
	合计	-	-	-	-	-0.66

由上表可知，报告期内公司向睿昆智能采购劳务价格与向其他非关联方采购价格水平基本相当，总体差异较小，具有公允性。

综上，报告期内，公司向部分离职合伙人所任职企业采购商品或劳务具有合理原因，且报告期各期的采购金额均较小，上述交易不存在利益输送情形。

（2）前述人员离职后所任职企业与发行人之间的关联关系情况

截至本补充法律意见书出具之日，公司员工持股平台离职合伙人所任职企业与发行人之间存在关联关系的情况如下表：

序号	合伙人姓名	任职企业	任职企业与公司的关联关系
1	范军	库卡工业自动化（昆山）有限公司	公司原董事、副总经理刘琦现担任库卡工业自动化（昆山）有限公司总经理。
2	管金峰	睿昆智能设备（上海）有限公司	前员工岳宏大曾经控制的企业，其已于 2022 年 3 月退出。
3	张兴祎	上海朴席信息科技有限公司	公司前员工覃铭（2020 年 2 月从公司离职）控制的企业，基于谨慎性原则比照

序号	合伙人姓名	任职企业	任职企业与公司的关联关系
			关联方披露。

除上表所列的企业外，公司员工持股平台离职合伙人任职的其他企业与公司均不存在关联关系。

（3）前述人员离职后所任职企业与发行人之间的资金往来情况

报告期内，公司员工持股平台离职合伙人所任职企业与发行人之间存在资金往来的情况如下表：

序号	合伙人姓名	任职企业	任职企业与公司的资金往来
1	龚学培、岳宏大	通快（中国）有限公司	2020年7月、10月向公司支付报告期前已完成项目的质保金，共32.27万元。龚学培和岳宏大分别于2020年12月和2020年4月从公司离职。
2	范军	库卡工业自动化（昆山）有限公司	报告期内，除向公司采购支付货款、销售收取货款外，不存在其他资金往来。范军2021年6月从公司离职。
3	王志伟	上海央瑞机电有限公司	报告期内，除向公司采购支付货款、销售收取货款外，不存在其他资金往来。王志伟2020年9月从公司离职。
4	杨松	重庆龙翰源机电设备有限公司	报告期内，除向公司采购支付货款、销售收取款项外，不存在其他资金往来。杨松2021年2月从公司离职。
5	管金峰、罗贤明	睿昆智能设备（上海）有限公司	报告期内，除采购支付货款、销售收取款项外，不存在其他资金往来。管金峰、罗贤明分别于2022年3月、6月从公司离职。
6	张兴祎	上海朴席信息科技有限公司	报告期内，除向公司采购支付货款、销售收取货款外，不存在其他资金往来。张兴祎2021年3月从公司离职。

由上表可见，报告期内，公司员工持股平台离职合伙人任职企业中，通快（中国）有限公司因支付以前年度已完成项目的质保金向公司支付款项；库卡工业自动化（昆山）有限公司、上海央瑞机电有限公司、重庆龙翰源机电设备有限公司、睿昆智能设备（上海）有限公司、上海朴席信息科技有限公司基于与公司之间的销售或采购交易合同约定，向公司支付或从公司收取款项。除上述情况外，公司与员工持股平台离职合伙人任职的其他企业不存在其他资金往来。

（4）前述人员离职后所任职企业与发行人之间是否存在利益输送情形

报告期内，公司员工持股平台部分离职合伙人任职企业基于业务需要，存在向公司采购商品、销售商品、提供劳务的交易，及基于上述交易的支付货款、收取货款和服务费等资金往来，相关交易具有合理性和公允性，资金往来金额与合同约定的金额相匹配，除此以外不存在其他资金往来。

综上，公司与员工持股平台部分离职合伙人任职企业之间不存在利益输送情形。

（四）结合员工激励计划方案和相关协议文件、离职合伙人对公司的具体贡献情况等，说明伟至源、伟逾源部分合伙人离职后仍保留合伙份额的原因及合理性，离职合伙人与发行人及其控股股东、实际控制人之间是否存在其他应披露而未披露的关联关系、协议或其他利益安排

1、结合员工激励计划方案和相关协议文件、离职合伙人对公司的具体贡献情况等，说明伟至源、伟逾源部分合伙人离职后仍保留合伙份额的原因及合理性

（1）员工激励计划方案和相关协议文件的约定

根据公司实际控制人彭荣与持股平台合伙人签订的《出资协议》或《员工激励计划书》的约定，在没有法律禁止性规定的前提下，在《出资协议》或《员工激励计划书》签订之日后至伟本智能成功进行资本运作（在沪深两市 IPO 或其他上市公司合并）之日前，出现如下情形时，出资人应当通过减持有限合伙出资份额所获得超额收益（超额收益＝有限合伙出资份额减持实际收益（税后）－已减持有限合伙出资份额的原始出资价格及持有期间等同于同期银行贷款利率的利息）归还给彭荣，并应当将其剩余有限合伙出资份额按照原始出资价格转让给彭荣或其指定的第三方，由彭荣按年利率 5%支付该部分出资在出资期间的利息：（1）出资人主动和伟本智能解除劳动合同关系的，或因伟本智能董事会审议决定因经营需要撤销所属部门和其职位且不服从伟本智能对其重新安排职位的；（2）《出资协议》或《员工激励计划书》签订之日起，出资人有泄露伟本智能商业和/或技术秘密行为的；（3）《出资协议》或《员工激励计划书》签订之日起至与伟本智能解除劳动合同关系或不再作为相关企业合伙人之日止的时间（如有其它约定延长该等期限以约定延长的期限为准），出资人为了自身利益

或者任何第三方（包括但不限于单位和自然人）利益，从事与伟本智能有同业竞争关系的行为；（4）出资人被查实有严重损害伟本智能利益行为的；（5）出资人被查实严重违反伟本智能制度、规定、规章行为的。

公司曾于 2016 年 6 月报送辅导备案文件，由于公司当时的主要客户北汽银翔汽车有限公司经营困难，公司对其应收款和相应在产品计提较多资产减值，导致 2018 年出现亏损。因此，公司重新调整上市计划，并于 2018 年 5 月终止上市辅导。由于预期公司上市时间较长，公司实际控制人彭荣于 2018 年 6 月出具承诺函，鉴于相关人员对发行人的贡献，彭荣承诺伟至源 2015 年 6 月第一批 14 名员工股权激励人员即使以后离职仍然可以继续间接持有公司股份，彭荣放弃因员工离职而应当转让给彭荣的超额收益。

由于 2018 年 6 月之后持股平台又有部分合伙人离职，2023 年 4 月，公司实际控制人彭荣针对部分已离职但仍保留有发行人股份的离职员工出具说明函，考虑到该等员工对发行人的相关历史贡献，承诺放弃因员工离职而应当转让给彭荣的超额收益。

（2）离职合伙人对公司的具体贡献、保留合伙份额的原因及合理性

截至本补充法律意见书出具之日，伟至源离职合伙人离职前岗位、截至离职时在公司工作时间，及对公司的具体贡献情况如下表：

序号	合伙人姓名	离职前岗位	对应间接持有公司股份数（万股）	对应间接持有公司股份比例（%）	截至离职时在公司工作时间	对公司的具体贡献
1	龚学培	董事、总经理	50.90	1.07	7 年 8 个月	负责公司日常经营管理工作。
2	余天昭	副总经理、财务总监	21.00	0.44	2 年 6 个月	在公司工作期间，负责公司财务管理、经营考核、投融资等工作。
3	杨凯	伟本木工总经理	21.00	0.44	9 年 10 个月	负责智能制造系统解决方案在家居行业的研究、推广和应用。
4	岳宏大	助理总经理、系统控制部	16.80	0.35	8 年 1 个月	负责系统控制部管理工作，负责项目

序号	合伙人姓名	离职前岗位	对应间接持有公司股份数（万股）	对应间接持有公司股份比例（%）	截至离职时在公司工作时间	对公司的具体贡献
		和项目管理 部门总监				执行进度和交付质量的管理。
5	马亮	重工应用研发副总监	16.40	0.34	9年1个月	协助负责智能制造系统解决方案在船舶、海洋工程等重工领域的研发工作。
6	佟英	财务主管	12.60	0.26	7年1个月	参与财务管理工作。
7	范军	一般工业研发总监	12.60	0.26	10年9个月	负责智能制造系统解决方案在传统工业领域的研发工作。
8	王志伟	端拾器销售工程师	5.60	0.12	8年8个月	负责端拾器产品需求对接、客户维护、市场营销等工作。
9	陈文瑾	采购部经理	4.20	0.09	5年10个月	负责原材料的采购工作。
10	杨松	重庆办副经理	4.00	0.08	4年2个月	协助负责拓展和维护重庆地区的客户。
11	项炯	大客户部经理	4.00	0.08	6年7个月	负责公司大客户的拓展和维护工作。
12	罗贤明	储运部经理	3.00	0.06	10年5个月	负责储运部日常管理工作。
13	彭豪华	机加自动化研发方案工程师	2.00	0.04	9年10个月	参与机加自动化领域研发工作。
14	董宁宁	项目管理部运营经理	2.00	0.04	9年5个月	参与项目执行进度和交付质量的管理工作。
15	程鑫	系统控制部主管工程师	2.00	0.04	4年	参与项目电气控制部分的实施工作。
16	徐俊	一般工业销售工程师	1.00	0.02	3年10个月	负责传统工业领域项目需求对接、客户维护、市场营销等工作。

截至本补充法律意见书出具之日，伟逾源离职合伙人离职前岗位、截至离职

时在公司工作时间，及对公司的具体贡献情况如下表：

序号	合伙人姓名	离职前岗位	对应间接持有公司股份数（万股）	对应间接持有公司股份比例（%）	截至离职时在公司工作时间	对公司的具体贡献
1	管金峰	监事会主席、机器人服务事业部总监	13.00	0.27	10 年 2 个月	负责工业机器人销售及业务拓展工作。
2	黄东 ¹	海外业务发展部经理	5.00	0.10	6 年 4 个月	负责海外业务拓展工作。
3	黄叶	系统控制部主管	3.00	0.06	2 年 6 个月	协助负责系统控制部工作。
4	庄庆瑕	财务经理	2.00	0.04	8 年 4 个月	在财务总监领导下负责财务管理工作。
5	龚晓冬	重工应用研发方案工程师	2.00	0.04	1 年 9 个月	参与智能制造系统解决方案在船舶、海洋工程等重工领域的研发工作。
6	曹逸舟	机械设计部工程师	2.00	0.04	5 年	参与机械设备、装置和元器件的设计工作。
7	王希龙	端拾器方案工程师	2.00	0.04	7 年 2 个月	参与端拾器项目方案研发工作。
8	熊少平	机械设计部主管	1.00	0.02	2 年 9 个月	协助负责机械设计部的工作。
9	郑益文	数瀛科技销售工程师	1.00	0.02	1 年 9 个月	参与管理和应用软件的推广和销售。
10	魏志刚	系统控制部工程师	1.00	0.02	5 年 9 个月	参与控制系统相关设计工作。
11	蔡立平 ²	综合管理专员	1.00	0.02	7 年 4 个月	负责后勤管理工作。
12	张兴祎	机械设计部工程师	1.00	0.02	4 年 7 个月	参与机械设备、装置和元器件的制造和装配工作。
13	田帅华	装配部钳工	1.00	0.02	5 年 6 个月	参与产品装配工作。
14	龚春辉 ³	制造部调度员	1.00	0.02	7 年 4 个月	参与机加工生产任务的调度工作。

注 1：黄东于 2023 年 9 月重新入职公司，任海外业务发展部经理；

注 2：蔡立平于 2024 年 2 月重新入职公司，任综合管理专员；

注 3：龚春辉于 2023 年 8 月重新入职公司，任装配部装配专员。

①公司员工持股平台合伙人中的离职员工持有公司股份的情况

公司员工持股平台合伙人中的离职员工持有公司股份的情况如下：

间接持股数量（万股）	占公司股份比例	人数（人）
1	0.02%	8

间接持股数量（万股）	占公司股份比例	人数（人）
2	0.04%	7
3	0.06%	2
4	0.08%	2
4.2	0.09%	1
5	0.10%	1
5.6	0.12%	1
12.6-16.8	0.26%-0.35%	5
21	0.44%	2
50.9	1.07%	1

备注：上表离职人员合计 30 人，其中 1 人为退休、3 人已重回公司，实际离职人员 26 人。

②彭荣未收回员工持股平台合伙人离职人员股份的原因

基于以下原因，彭荣未收回员工持股平台合伙人离职人员股份：

A、员工持股平台合伙人离职人员获得公司股份的对价与公允价格差异较小

大部分员工持股平台合伙人离职人员获得公司股份的价格为 7.12 元/股，与公司 2018 年、2019 年业绩相比，入股价格较高；与经评估的公司每股评估价格 8.30 元/股（评估基准日 2020 年 10 月 31 日）差异较小；且员工入股资金自员工入股公司至员工离职前存在一定的机会成本。

因此，彭荣认为员工持股平台合伙人离职人员获得公司股份的对价并不低。

B、员工持股平台合伙人离职人员持有的公司股份较少

员工持股平台合伙人离职人员中，间接持有公司股份 1 万股（间接持股比例 0.02%）的为 8 人、间接持有公司股份 2 万股（间接持股比例 0.04%）的为 7 人、间接持有公司股份 3-5.6 万股（间接持股比例 0.06%-0.12%）的为 7 人、间接持有公司股份 12.6-16.8 万股（间接持股比例 0.26%-0.35%）的为 5 人、间接持有公司股份 21 万股（间接持股比例 0.44%）的为 2 人、间接持有公司股份 50.9 万股（间接持股比例 1.07%）的为 1 人。

因此，员工持股平台合伙人离职人员持有的公司股份较少，持股 5 万股以下的人数较多，且持股 1 万股、2 万股的人数最多。

C、员工持股平台合伙人离职人员在公司工作的时间较长，为公司过去的发展作出了一定贡献

员工持股平台合伙人离职人员在公司工作的时间较长，具体情况如下：

持股 1 万股的离职员合计 8 人，上述 8 人离职前在公司平均工作时间超过 4.9 年；

持股 2 万股的离职员合计 7 人，上述 7 人离职前在公司平均工作时间超过 6.5 年；

持股 3 万股、4 万股、4.2 万股的离职员合计 5 人，上述 5 人离职前在公司平均工作时间超过 5.9 年；

持股 5 万股、5.6 万股的离职员工 2 人，上述 2 人离职前在公司平均工作时间超过 7.5 年；

持股 10 万股以上的离职员工合计 8 人，上述 8 人离职前在公司平均工作时间超过 8 年。

因此，员工持股平台合伙人离职人员在离职前，为公司服务的时间较长，为公司的发展作出了一定的贡献。

综上，由于考虑到员工持股平台合伙人离职人员获得公司股份的对价与公允价格差异较小、大部分离职人员持股较少，且离职人员过去为公司发展作出了一定的贡献，彭荣未收回离职人员间接持有的公司股份，具有合理性。

2、离职合伙人与发行人及其控股股东、实际控制人之间是否存在其他应披露而未披露的关联关系、协议或其他利益安排

经对持股平台离职合伙人、控股股东及实际控制人、公司其他股东进行访谈，核查发行人、控股股东、实际控制人、主要关联方（含持股平台伟至源、伟逾源）银行流水，报告期内，持股平台伟至源、伟逾源收到的公司分红款均按合伙份额比例直接分配给持股平台合伙人；控股股东、实际控制人及其控制的其他企业在分红款发放后，未收到来自于持股平台其他合伙人的款项；经向发行人及其控股股东、实际控制人、持股平台离职合伙人确认，平台离职合伙人与公司及控股股东、实际控制人不存在任何关联关系，离职合伙人不存在接受他人委托间接持有公司股份的情形，未签署任何私下协议，不存在其他利益安排。

（五）核查过程及结论

针对上述事项，本所律师执行的主要核查程序如下：

1、查阅发行人聘任谢乐平为董事会秘书的董事会会议文件；获取谢乐平填写的调查表，了解谢乐平个人经历和在公司任职、离职情况，比对谢乐平与公司股东的调查表，判断谢乐平与公司及其他股东是否存在关联关系，对谢乐平进行访谈。

2、获取谢乐平个人账户资金流水、理财明细、对外投资资金支出，查阅谢乐平与彭龚智能签署的《股份转让协议》及支付凭证，获取谢乐平受让股份的资金来源流水；结合评估报告，分析谢乐平入股价格与公允价格的差异；获取谢乐平离职原因的说明，了解谢乐平离职后继续持有股份的原因、分析其合理性；对谢乐平和实际控制人彭荣进行访谈，获取发行人其他股东填写的调查问卷，了解谢乐平所持发行人股份是否存在代持的情形。

3、查阅了发行人报告期各期末员工名册、各期离职人员，分析各期离职人员数量及构成情况，访谈发行人人力资源负责人，了解发行人报告期内人员离职率偏高的原因并分析其合理性。

4、查阅同行业可比公司定期报告中关于人员薪酬、离职率的披露信息，对比分析发行人与可比公司人员薪酬情况，确认同行业可比公司是否披露离职率数据。

5、查阅前程无忧人力资源调研中心发布的《2023 离职与调薪调研报告》《2021 离职与调薪调研报告》，取得报告中发布的制造业行业离职率、全国高科技行业离职率、上海市离职率情况，并与发行人离职率进行对比分析。

6、获取并查阅发行人劳动合同、竞业限制协议、保密协议、持股平台出资协议、员工激励计划书等文件；访谈发行人总经理、人力资源负责人、各业务板块负责人并取得离职合伙人关于离职原因的声明，了解骨干人员协议签署、离职原因、离职后去向等情况，及骨干人员任职单位与公司的竞争程度，并分析其对发行人生产经营、技术研发、市场推广等方面的影响；查询发行人银行流水、账务和业务资料，访谈发行人财务总监、离职合伙人，获取骨干人员及现任职单位的背景资料，了解骨干人员现任职单位与公司的资金往来、关联关系、交易关系等情况，了解骨干人员任职公司与发行人是否存在利益输送情形。

7、查阅实际控制人彭荣个人账户资金流水，获取并查阅发行人持股平台出资协议、员工激励计划书、2016 年辅导备案申请文件、2018 年撤回辅导备案申请文件等协议或文件，取得持股平台离职人员任职及贡献情况说明，访谈发行人实际控制人，了解发行人历史上资本运作计划及变动情况，了解并分析持股平台部分合伙人离职后仍保留合伙份额的原因及合理性，及离职合伙人是否存在关联关系、协议或其他安排。

经核查，本所律师认为：

1、谢乐平受让股份的资金来源于间接持有的阳光电源股份减持收益，其离职的主要原因是为了更好地兼顾家庭和工作；

2、谢乐平因入职发行人，且看好发行人发展前景而受让彭龚智能持有的发行人股份，其受让发行人股份的价格与公允价格差异较小；后因缓解购房后的资金压力及其他对外投资等资金需要将发行人部分股份转让给彭龚智能，谢乐平先受让公司股份又转回给彭龚智能具有合理性；离职后因看好发行人发展前景希望继续保留部分发行人股份，并与发行人实际控制人协商一致，谢乐平离职后继续持有部分发行人股份具有合理性；谢乐平持有的公司股份不存在股份代持的情形；

3、发行人离职人员岗位多数为生产人员和研发人员，职级多数为初级，工作年限多数为 3 年以内，所属业务板块多数为智能制造系统解决方案；

4、发行人销售人员（2020 年除外）、管理人员（2020 年除外）、生产人员平均薪酬与同行业可比公司平均值接近，研发人员平均薪酬高于同行业可比公司平均水平，发行人员工离职率虽然较高，但存在合理原因，从实际情况来看，离职率较高，对发行人正常生产经营未造成重大不利影响；

5、发行人已经建立并实施了较完善的竞业限制和保密措施，骨干人员离职未造成发行人技术泄露、客户资源流失或面临重大不利竞争等情形或风险，部分骨干人员离职后所任职企业与发行人之间存在少量正常交易关系，以及基于正常交易的资金往来，不存在利益输送情形；

6、发行人及实际控制人考虑到员工持股平台合伙人离职人员获得公司股份的对价与公允价格差异较小、大部分离职人员持股较少，且离职人员过去为公司

发展作出了一定的贡献，同意伟至源、伟逾源部分合伙人离职后仍保留合伙份额，具有合理性；离职合伙人与发行人及其控股股东、实际控制人之间不存在其他应披露而未披露的关联关系、协议或其他利益安排。

（以下无正文）

（本页无正文，为《上海市锦天城律师事务所关于伟本智能机电（上海）股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市的补充法律意见书（二）》之签署页）

上海市锦天城律师事务所

负责人：



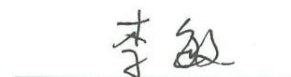
沈国权

经办律师：



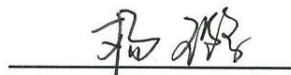
马茜芝

经办律师：



李敏

经办律师：



杨璐

2024 年 3 月 6 日