

关于金鹰重型工程机械股份有限公司

首次公开发行股票并在创业板上市的发行

注册环节反馈意见落实函的回复

中国证券监督管理委员会、深圳证券交易所：

深圳证券交易所转发的《发行注册环节反馈意见落实函》（审核函〔2021〕010582 号）（以下简称“落实函”）已收悉。安永华明会计师事务所（特殊普通合伙）（以下简称“申报会计师”）作为金鹰重型工程机械股份有限公司（以下简称“公司”、“发行人”、“金鹰”或“金鹰重工”）的申报会计师，就落实函中涉及申报会计师的相关问题回复如下：

问题 4 关于劳务外包

根据招股说明书及历次问询回复，报告期内，发行人存在使用劳务派遣用工数量超过其用工总量 10%的情况。2017 年至 2020 年，发行人劳务派遣人员薪酬、劳务外包结算金额及占当期人工成本的比重情况如下：

项目	2020 年度	2019 年度	2018 年度	2017 年度
劳务派遣人员薪酬（万元）A	4,461.33	7,081.69	7,289.03	7,026.95
劳务派遣人员转为岗位外包后的 结算金额（万元）B	2,107.92	-	-	-
发行人人工成本（万元）C	19,158.93	19,778.64	18,613.80	17,059.09
劳务派遣及岗位外包占发行人人 工成本的比重 D=(A+B)/C	34.29%	35.80%	39.16%	41.19%

注：发行人自 2020 年 8 月 31 日起将原有劳务派遣员工承担的岗位外包给兴鸿翔，因此 2020 年 8 月 31 日后发行人不再以劳务派遣方式与兴鸿翔合作；发行人人工费用包含全部正式员工薪酬、劳务派遣人员薪酬、劳务外包结算金额

2020 年 8 月 31 日，发行人与湖北省兴鸿翔人力资源开发有限公司（以下简称“兴鸿翔”）签订了《岗位外包合同》，发行人与兴鸿翔之间的合作方式由

劳务派遣方式变更为岗位外包方式，由兴鸿翔自行安排提供劳动并对劳动者的劳动过程进行管理。

请发行人：（1）结合人员薪酬、薪酬总额、人数、报酬支付方式、管理责任等方面的差异，补充说明并披露发行人岗位外包员工与原劳务派遣员工、正式员工人工成本差异情况，并补充测算不同用工方式对发行人报告期净利润的影响，进一步说明是否存在人为压低人工成本的情形；（2）进一步补充披露与岗位外包相关的内部控制制度的建立、执行情况以及对公司财务会计的影响，劳务外包公司及其控股股东、实际控制人等关联方与发行人及其关联方之间是否存在关联关系或其他利益安排。

请保荐机构、会计师核查并发表明确意见。

回复：

一、发行人补充说明与补充披露

（一）结合人员薪酬、薪酬总额、人数、报酬支付方式、管理责任等方面的差异，补充说明并披露发行人岗位外包员工与原劳务派遣员工、正式员工人工成本差异情况，并补充测算不同用工方式对发行人报告期净利润的影响，进一步说明是否存在人为压低人工成本的情形；

1、正式员工、劳务派遣、劳务外包主要合同条款、结算方式、采购价格等方面的对比分析

发行人已在招股说明书“第五节 发行人基本情况”之“十六、发行人员工及社会保障情况”之“（三）劳务派遣用工情况”之“2、劳务派遣用工数量超过规定比例的规范整改措施”中补充披露如下：

“（6）正式员工、劳务派遣和劳务外包主要合同条款、结算方式、采购价格等方面的对比分析

1) 主要合同条款对比

内容	正式员工	劳务外包	劳务派遣
合同形式	劳动合同书	岗位外包合同	劳务派遣协议

内容	正式员工	劳务外包	劳务派遣
用工 风险 承担	1、发行人要建立健全操作规范、工作规范和劳动安全卫生、职业危害防护制度，并对员工进行必要的培训。员工在劳动过程中应严格遵守各项制度规范和操作流程。并提供符合国家规定的安全卫生要求的工作环境和条件，配备必要的劳动防护用品 2、员工在合同期内，患职业病、因公负伤、患病或非因公负伤等，按照国家和地方有关法律、法规及公司的有关规定执行	1、发行人有权要求兴鸿翔的服务管理团队严格遵守发行人的相关管理规定及要求，严格按照发行人工艺标准及技术要求开展工作，对生产过程中发现不符合质量安全标准的，有权要求兴鸿翔立即整改 2、兴鸿翔应教育、检查、督促其员工严格按照发行人的工作描述，生产操作规程等质量标准进行工作，意外产生的工伤，经济补偿，劳动争议等用工风险均由兴鸿翔承担 3、兴鸿翔提供劳动防护用品	1、发行人必须做好兴鸿翔所派遣的劳务人员岗前的安全教育、职业技能培训并提供符合国家规定的安全卫生要求的劳动条件以及必要的劳动保护用品和劳动保护设施 2、劳务人员在发行人服务期间因公负伤、死亡或患职业病的，兴鸿翔负责落实由工伤保险基金支付的各项费用，其他相关费用凡国家规定由“所在单位”或“用人单位”支付的，由发行人支付 3、劳务人员在发行人服务期限患病或非因工负伤的医疗费用，由兴鸿翔按现行医疗保险政策规定落实，在规定的医疗期内的病假工资、社会保险费由发行人承担
管理 责任	正式员工与发行人签订劳动合同，由发行人直接管理	兴鸿翔派驻现场管理团队管理	发行人对兴鸿翔派遣到发行人的劳务人员行使劳动管理权
劳动 报酬/ 劳务 费用 计算	发行人根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法确定本单位的工资分配方式。员工的工资水平，按照本单位的工资分配办法确定	合同价款按照兴鸿翔实际完成并经发行人验收合格的岗位工时/工日数量，按工时/工日单价据实结算	劳务人员的工资由发行人按照国家相关规定结合当地人力资源市场指导价位和最低工资标准确定
报酬 支付 方式	正式员工的工资由发行人直接发放至其工资卡。发行人为所有员工办理并缴纳社会保险与住房公积金	1、发行人所支付的合同价款系发行人为兴鸿翔完成《岗位外包合同》项下岗位外包任务而向兴鸿翔支付的全部对价，兴鸿翔因完成岗位外包任务而发生的全部费用由兴鸿翔自行承担，包括但不限于成本费、外包服务人员工资、社会保险、劳保福利、管理费用、辅助和配套设备、相关税费等 2、发行人向兴鸿翔支付岗位外包费用，由兴鸿翔负责劳务人员工资发放及社保缴纳，发行人不直接向劳务人员发放工资	1、发行人向兴鸿翔支付的劳务费用由劳务人员工资、保险费、劳务派遣服务费和发行人以劳务费的形式支付兴鸿翔的其他费用 2、发行人每月将劳务人员的考核情况及工资明细表一并提交给兴鸿翔，兴鸿翔据此发放劳务人员的工资 3、劳务派遣服务费根据兴鸿翔实际在发行人从事劳务的人数按每人每月固定金额支付

2) 原劳务派遣与改为岗位外包后结算方式与采购价格对比分析

改为岗位外包前后，结算方式与采购价格的差异情况如下：

项目	劳务派遣	岗位外包
结算方式	每月 25 日前结算，按劳务员工薪酬以及管理费为结算价	每月 20 日前结算，按岗位工时及工日据实结算
采购价格	劳务工薪酬据实结算；管理费为按实际派遣人数*每人每月 35 元	根据实际完成并经发行人验收合格的岗位工时及工日数量进行结算

”

2、原劳务派遣员工、岗位外包人员与正式员工人工成本差异情况

发行人已在招股说明书“第五节 发行人基本情况”之“十六、发行人员工及社会保障情况”之“（三）劳务派遣用工情况”之“2、劳务派遣用工数量超过规定比例的规范整改措施”补充披露了发行人正式员工与原劳务派遣员、**岗位外包人员**人工成本差异情况，具体情况如下：

“（5）发行人**不存在通过改变用工方式人为压低人工成本的情形**

1) 原劳务派遣员工、岗位外包人员与正式员工人工成本差异情况

2018 年、2019 年和 2020 年，发行人正式员工与**岗位外包人员**、**原劳务派遣员工**人均薪酬差异如下（发行人 2019 年 3 月以减资的形式剥离四家子公司，自 2020 年 8 月 31 日起将原有劳务派遣员工承担的岗位外包给兴鸿翔）：

① 发行人母公司口径人均薪酬差异情况

单位：人、万元、万元/人

项目		2020 年度/ 2020-12-31	2019 年度/ 2019-12-31	2018 年度/ 2018-12-31
正式员工	人数	557	538	534
	薪酬总额	12,589.68	12,696.95	11,324.77
	人均每月薪酬	1.88	1.97	1.77
劳务派遣员工 (2020 年只含 1-8 月)	人数	850	863	793
	薪酬总额	4,461.33	7,081.69	7,289.03
	人均每月薪酬	0.66	0.68	0.77
岗位外包人员 (2020 年)	人数	850	-	-
	结算总额	2,107.92	-	-

项目		2020 年度/ 2020-12-31	2019 年度/ 2019-12-31	2018 年度/ 2018-12-31
9-12 月)	人均每月薪酬	0.72	-	-

②发行人合并口径人均薪酬差异情况

单位：人、万元、万元/人

项目		2020 年度/ 2020-12-31	2019 年度/ 2019-12-31	2018 年度/ 2018-12-31
正式员工	人数	557	538	617
	薪酬总额	12,589.68	13,095.00	12,903.90
	人均每月薪酬	1.88	1.95	1.74
劳务派遣员工 (2020 年只含 1-8 月)	人数	850	863	1,105
	薪酬总额	4,461.33	7,432.40	8,472.68
	人均每月薪酬	0.66	0.66	0.64
岗位外包人员 (2020 年 9-12 月)	人数	850	-	-
	结算总额	2,107.92	-	-
	人均每月薪酬	0.72	-	-

发行人正式员工主要从事企业经营管理、研发与涉及企业核心技术、核心生产环节的关键岗位，而岗位外包人员及原劳务派遣员工主要从事辅助性、工作难度低、重复性强的非关键性工作岗位，因此，在人均薪酬上存在差异。

针对生产一线员工，2018 年、2019 年和 2020 年，发行人正式员工与岗位外包人员、原劳务派遣员工人均薪酬差异如下（发行人 2019 年 3 月以减资的形式剥离四家子公司，自 2020 年 8 月 31 日起将原有劳务派遣员工承担的岗位外包给兴鸿翔）：

单位：人、万元、万元/人

项目		2020 年度 /2020-12-31	2019 年度 /2019-12-31	2018 年度 /2018-12-31
正式员工	人数	150	142	135
	薪酬总额	2,147.86	1,891.03	1,808.38
	人均每月薪酬	1.19	1.11	1.12
劳务派遣员工 (2020 年度只含 1-8 月)	人数	677	692	635
	薪酬总额	2,845.19	4,607.35	4,167.15
	人均每月薪酬	0.53	0.55	0.55
岗位外包人员	人数	679	-	-

项目		2020 年度 /2020-12-31	2019 年度 /2019-12-31	2018 年度 /2018-12-31
(2020 年 9-12 月)	结算总额	1,662.53	-	-
	人均每月薪酬	0.58	-	-

针对生产一线，发行人的正式员工及曾存在的劳务派遣员工的工资差异主要系不同类型员工的学历背景、录用方式、工龄、技能水平、岗位设置、星级等多种因素造成，具体情况如下：

①学历背景、录用方式因素

发行人生产一线的正式员工和劳务派遣员工学历背景情况如下（2020 年 9 月 1 日后发行人不再使用劳务派遣员工，该表统计口径为 2020 年 8 月末）：

单位：人

项目	正式员工	占比	劳务派遣员工	占比
本科及以上（含本科）	27	17.88%	15	2.22%
大专	30	19.87%	141	20.83%
大专以下（不含大专）	94	62.25%	521	76.96%
合计	151	100.00%	677	100.00%
其中：铁路相关专业背景	22	14.57%	3	0.44%

发行人生产一线的正式员工大专以上学历比例更高，且较多毕业于铁路专业院校，在铁路运营维护、轨道工程装备研发与制造领域，受到过更为系统、专业的培训与教育，具有较强的专业知识基础。

同时，在录用方式方面，发行人的正式员工的录用方式更加严格，需履行铁路企业录用员工的一系列考核程序。相较而言，劳务派遣员工的录用标准及程序相对宽松。

改为岗位外包后，发行人生产一线的正式员工和在发行人处工作的岗位外包人员学历背景情况如下（该表统计口径为 2020 年 12 月末）：

单位：人

项目	正式员工	占比	岗位外包人员	占比
本科及以上（含本科）	27	18.00%	14	2.06%
大专	30	20.00%	146	21.50%
大专以下（不含大专）	93	62.00%	519	76.44%

项目	正式员工	占比	岗位外包人员	占比
合计	150	100.00%	679	100.00%
其中：铁路相关专业背景	22	14.67%	3	0.44%

②工龄因素

为加强员工的归属感和忠诚度，鼓励员工更好的工作，公司对正式员工及劳务派遣员工执行相同的工龄工资标准。

发行人生产一线的正式员工和劳务派遣员工平均工龄/平均在发行人处服务时间情况如下（2020年9月1日后发行人不再使用劳务派遣员工，该表统计口径为2020年8月末生产一线员工情况）：

项目	平均工龄/平均在发行人处服务时间
正式员工（年）	18.2
劳务派遣员工（年）	7.6

整体而言，发行人正式员工平均工龄超过劳务派遣员工在公司的服务时间，正式员工平均工龄更长。因此，公司正式员工的工龄工资整体高于劳务派遣员工的工龄工资。

改为岗位外包后，发行人生产一线的正式员工和在发行人处工作的岗位外包人员平均工龄/平均在发行人处服务时间情况如下（该表统计口径为2020年12月末）：

项目	平均工龄/平均在发行人处服务时间
正式员工（年）	18.1
岗位外包人员（年）	7.6

③技能水平因素

整体而言，发行人的正式员工由于工龄更长，受到的专业训练更多，因此，在技能水平方面整体优于劳务派遣员工和岗位外包人员。部分经验丰富的正式员工可熟练参与整个工序的全部环节，而非仅熟悉单个工序中的部分环节，综合能力较强。

④岗位设置因素

在生产过程中，不同岗位及工种的技术含量不同，不同岗位及工种所要求的创新能力、技术储备、知识和技能水平存在差别，不同岗位的后续质量风险大小亦存在差别。整体而言，发行人的正式员工更多地承担了生产过程中的关键岗位或管理岗位，部分正式员工还承担了带教人员的职能，因此，岗位设置因素对不同类型职工的工资亦有影响。

⑤ 星级因素

根据发行人制定的《生产岗位员工星级管理办法》，发行人按照员工的技能水平和工作表现评定不同的星级，分为实习员工、普通员工、一星级员工至五星级员工等共七个等级。对于生产一线的正式员工和劳务派遣员工，均采用同样的星级评定办法、考核要求和待遇标准。

发行人给予各星级员工“星级系数”，在核算工资时，“星级系数”对工资金额有重要影响。发行人生产一线的正式员工和原劳务派遣员工星级评定情况如下（2020年9月1日后发行人不再使用劳务派遣员工，该表统计口径为2020年8月末生产一线员工情况）：

项目	正式员工（人）	占比	劳务派遣员工（人）	占比
五星级	-	-	-	-
四星级	9	5.96%	-	-
三星级	59	39.07%	12	1.77%
二星级	25	16.56%	82	12.11%
一星级	22	14.57%	110	16.25%
星级员工合计数	115	76.16%	204	30.13%
员工总数	151	100.00%	677	100.00%

整体而言，发行人的正式员工由于具有更为专业的教育与技术背景，服务公司的时间更长，因此，正式员工获得“星级”评定的比例多于劳务派遣员工，获得更高星级评定的比例也远高于劳务派遣员工。在核算工资时，该等正式员工的工资金额相对更高。

针对发行人曾使用劳务派遣员工期间落实同工同酬政策的情况，襄阳市人民政府于2021年2月8日出具了《襄阳市人民政府关于金鹰重型工程机械股份有限公司劳务用工无重大违法违规行为的函》，确认：“金鹰重工在使用劳务派遣

工期间，派遣员工与金鹰重工同类岗位的劳动者虽存在收入差异，但实行相同的劳动报酬分配办法，差异系由不同员工的录用方式、技能水平、学历、岗位设置、工龄等多种因素造成，金鹰重工未违反同工同酬的相关规定。”

综上，发行人在使用劳务派遣员工期间，正式员工与劳务派遣员工的工资差异主要系不同类型员工的学历背景、录用方式、工龄、技能水平、岗位设置、星级等多种因素造成。发行人使用劳务派遣员工期间及改为岗位外包后，均不存在人为压低人工成本的情形。主管政府机关已确认金鹰重工未违反同工同酬的相关规定，发行人亦不存在因使用劳务派遣员工期间的同工同酬事项受到行政处罚的情况。”

3、改为岗位外包后对发行人用工成本的影响

发行人已在招股说明书“第五节 发行人基本情况”之“十六、发行人员工及社会保障情况”之“（三）劳务派遣用工情况”之“2、劳务派遣用工数量超过规定比例的规范整改措施”披露了发行人劳务派遣改为岗位外包后发行人用工成本的影响，具体情况如下：

“（5）发行人不存在通过改变用工方式人为压低人工成本的情形

.....

2）改为岗位外包后对发行人用工成本的影响

发行人于 2020 年 8 月 31 日与兴鸿翔签订了《岗位外包合同》，将原有劳务派遣员工承担的部分岗位外包给兴鸿翔。兴鸿翔对其在发行人工作的员工的薪酬政策并未受到其与发行人的合作方式转变的影响，劳务派遣模式转为岗位外包前后，兴鸿翔在发行人工作的员工薪酬（包括员工税前工资与兴鸿翔承担社保）情况如下：

单位：元

项目		劳务派遣模式		岗位外包模式	
		2020 年 7 月	2020 年 8 月	2020 年 9 月	2020 年 10 月
人数		851 人	850 人	850 人	848 人
劳务派遣员	合计	6,494,259.72	6,067,727.45	6,000,452.57	7,027,420.71

项目		劳务派遣模式		岗位外包模式	
		2020年7月	2020年8月	2020年9月	2020年10月
工税前工资/岗位外包结算金额	人均	7,631.33	7,138.50	7,059.36	8,287.05
兴鸿翔承担	合计	309,444.12	313,930.23	319,991.32	314,707.71
社保	人均	363.62	369.33	376.46	371.12

发行人每月劳务人员（含劳务派遣员工、在发行人处工作的岗位外包员工）数量存在一定变化，主要系劳务人员的正常入职、离职所致。

根据上表，兴鸿翔在发行人工作的员工每月税前工资未出现明显变化，由兴鸿翔承担的社保费用每月较为稳定。

劳务派遣模式转为岗位外包前后，发行人每月需承担的金额分别为：

单位：元

入账科目	劳务派遣模式		岗位外包模式	
	2020年7月	2020年8月	2020年9月	2020年10月
制造费用-劳务费	6,803,703.85	6,381,657.68	-	-
制造费用-岗位外包费	-	-	6,320,443.89	7,342,128.42
制造费用-劳务派遣管理费	29,533.33	29,466.67	-	-
应交增值税-进项税	1,476.67	1,473.33	428,526.10	497,796.31
合计	6,834,713.85	6,412,597.68	6,748,969.99	7,839,924.73

在使用劳务派遣员工期间，发行人实行统一的“基础工资+岗位清算工资”的个人工资基本结构和收入分配模式。在发行人生产岗位员工的工资构成中，以“岗位清算工资”为主。其中，“岗位清算工资”由工时和工时单价确定，而工时单价又由不同员工的星级评定、工龄、岗位、工作难易程度综合决定。在每月劳务派遣员工数量变化差异不大的情况下，每月员工投入的工时及不同员工当月工时单价的核定等因素都会对发行人每月需承担劳务派遣相关的费用构成影响。

自2020年8月31日起发行人将原有劳务派遣员工承担的岗位外包给兴鸿翔后，发行人与兴鸿翔的结算金额由全部岗位外包人员当月工作的工时、工日和《岗位外包合同》中已明确的工时与工日单价确定。每月在发行人处工作的岗位外包人员数量变化较小，发行人每月承担的岗位外包费用差异主要系岗位

外包人员当月工作的工时、工日不同造成。

根据上表，劳务派遣转为岗位外包前后，发行人的营业成本未出现明显变化。因此，发行人亦不存在通过将部分岗位外包给兴鸿翔而降低其员工薪酬，从而调减发行人人工成本的情形。”

4、不同用工方式对发行人报告期净利润的影响

发行人已在招股说明书“第五节 发行人基本情况”之“十六、发行人员工及社会保障情况”之“（三）劳务派遣用工情况”之“2、劳务派遣用工数量超过规定比例的规范整改措施”中补充披露如下：

“（5）发行人不存在通过改变用工方式人为压低人工成本的情形

.....

3) 不同用工方式对发行人报告期净利润的影响

为落实同工同酬政策，发行人于 2013 年分别制定了《金鹰重型工程机械有限公司“全员封档、以岗定薪”劳动工资分配办法》《员工同工同酬分配办法（试行）》等薪酬管理制度，针对生产岗位员工，包括正式职工和劳务派遣员工，发行人实行统一的“基础工资+岗位清算工资”的个人工资基本结构和收入分配模式。在发行人生产岗位员工的工资构成中，以“岗位清算工资”为主。

在同一薪酬管理制度下，发行人正式职工和劳务派遣员工工资差异的原因主要系不同员工的学历背景、录用方式、工龄、技能水平、岗位设置、星级等多种因素造成，而非用工方式导致。即假设将报告期内全部劳务用工转为发行人正式职工，该等人员的“基础工资”“岗位清算工资”不会发生改变。

此外，导致正式职工和劳务派遣员工薪酬差异的另一原因系社保、公积金缴纳存在差异。报告期内，发行人根据相关规定为全部正式职工足额缴纳社保、公积金。针对劳务派遣人员，发行人主要劳务派遣单位兴鸿翔系按照各劳务派遣工上一年度月平均工资的 70%为基数（低于人力资源与社会保障部门公布的最低缴费基数标准的，则以人力资源与社会保障部门公布的最低缴纳标准为基数）为各劳务派遣工缴纳社会保险；未为该等员工缴纳住房公积金。兴鸿翔亦存在未按相关规定为发行人报告期内已剥离子公司的劳务派遣人员缴纳社保、公

金的情况。

假设将报告期内劳务派遣员工、岗位外包人员（统称“劳务人员”）全部转为正式职工，如按各劳务人员上一年度月平均工资总额为基数缴纳社保并全部缴纳住房公积金测算，应缴纳社保费用与已经实际缴纳的劳务人员社保费用的差额及住房公积金差额具体如下：

① 发行人母公司口径差额情况

单位：万元

项目	2020 年度			2019 年度	2018 年度
	2020 年 9-12 月	2020 年 1-8 月	合计		
	岗位外包	劳务派遣		劳务派遣	劳务派遣
社保测算差额	46.41	82.14	128.55	352.73	356.97
住房公积金测算差额	147.35	270.86	418.21	372.09	341.31
差额合计	193.76	353.00	546.76	724.82	698.28
税后差额合计	164.70	300.05	464.75	616.10	593.54
发行人净利润（母公司）	18,771.58			17,307.99	10,404.68
税后差额占发行人净利润比重	2.48%			3.56%	5.70%

② 发行人合并口径差额情况

单位：万元

项目	2020 年度			2019 年度	2018 年度
	2020 年 9-12 月	2020 年 1-8 月	合计		
	岗位外包	劳务派遣			劳务派遣
社保测算差额	46.41	82.14	128.55	373.32	416.57
住房公积金测算差额	147.35	270.86	418.21	387.93	400.80
差额合计	193.76	353.00	546.76	761.25	817.37
税后差额合计	164.70	300.05	464.75	643.43	682.86
发行人净利润（合并）	18,771.58			16,892.74	10,041.58
税后差额占发行人净利润比重	2.48%			3.81%	6.80%

根据上表，发行人在报告期内将劳务人员全部转为正式职工，如报告期内按各劳务人员上一年度月平均工资总额为基数缴纳社会保险费用，且足额缴纳

住房公积金，经测算，所需补充承担的社会保险及住房公积金差额合计数占发行人净利润的比例不大。2018 年-2020 年，发行人所需补充承担的社会保险及住房公积金差额净利润占比逐年降低；其中 2018 年占比相对较高，主要原因是 2018 年净利润规模相对较小并且 2018 年盈利能力不强的四家子公司尚未剥离，公司涉及的劳务派遣人员数量较多。

针对发行人曾使用劳务派遣员工的事项，发行人控股股东武汉局集团已于 2021 年 2 月 5 日出具《关于金鹰重型工程机械股份有限公司用工事项的承诺》，承诺内容包括：“如因劳务派遣单位未为发行人劳务派遣员工缴纳、未足额缴纳或未及时缴纳养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险及其他根据法律法规应缴纳的待遇或费用而导致发行人承担连带责任或被追索相关费用的，本公司将足额、及时补偿发行人的全部损失及其因此所产生的全部费用，保证该等事项不会给发行人带来任何损失或不利影响。”

截至本招股说明书签署日，兴鸿翔已为在发行人相应外包岗位上工作的员工缴纳住房公积金；已按照调整后的社会保险缴纳基数为在发行人相应外包岗位上工作的员工缴纳社会保险。

根据兴鸿翔提供的情况介绍文件，兴鸿翔先后为中国移动通信集团湖北有限公司襄阳分公司、中国联合网络通信有限公司襄阳市分公司等湖北省内外 500 多家企业和国家税务总局襄阳市税务局、襄阳市财政局等 100 多家行政事业单位提供人力资源服务。兴鸿翔依据市场化标准向发行人提供人力资源服务，并与发行人建立了长期合作关系，发行人不存在故意压低人工成本的情况。

综上，不同用工方式对发行人报告期净利润的影响较小，不存在人为压低人工成本的情形。”

（二）进一步补充披露与岗位外包相关的内部控制制度的建立、执行情况以及对公司财务会计的影响，劳务外包公司及其控股股东、实际控制人等关联方与发行人及其关联方之间是否存在关联关系或其他利益安排。

1、岗位外包相关的内部控制制度的建立、执行情况

针对“岗位外包相关的内部控制制度的建立、执行情况”，发行人已在招股

说明书中“第五节 发行人基本信息”之“十六、发行人员工及社会保障情况”之“（三）劳务派遣用工情况”之“2、劳务派遣用工数量超过规定比例的规范整改措施”之“（2）岗位外包公司基本情况”之“5）发行人建立的与岗位外包相关的内部控制制度及其执行情况”中披露了相关内容，具体如下：

“在与兴鸿翔通过岗位外包方式进行合作时，发行人参照其制定的《金鹰重工物资采购管理办法（试行）》及《金鹰重工关于下发〈金鹰重工物资采购管理办法（试行）〉配套实施细则和工作表格的通知》等规定，由发行人的人力资源部及物资采购部等部门共同完成了采购程序。

此外，根据《金鹰重工岗位外包管理办法》，发行人针对岗位外包情况进一步制定了相应的内部控制制度，对岗位外包管理基本原则、岗位外包企业的选择、岗位外包的合同管理、岗位外包的费用结算、岗位外包的监督考核事项作出了规定。

在岗位外包合作过程中，双方合作情况良好，未发生产品质量问题，亦未发生争议及纠纷。因此，发行人建立了劳务外包相关的内部控制制度且得到有效执行。”

2、岗位外包对公司财务会计的影响

针对“岗位外包对公司财务会计的影响”，发行人已在招股说明书中“第五节 发行人基本信息”之“十六、发行人员工及社会保障情况”之“（三）劳务派遣用工情况”之“2、劳务派遣用工数量超过规定比例的规范整改措施”之“（4）发行人岗位外包与原劳务派遣会计核算方法的差异”中披露了相关内容，具体如下：

“发行人与兴鸿翔之间的合作方式由劳务派遣转为岗位外包，该合作方式变更对会计处理的影响如下：

劳务派遣	岗位外包	差异
借：制造费用-劳务费（5%含税价）	借：制造费用-外包费（不含税价）	劳务派遣模式下，兴鸿翔按财税[2016]47号文的有关规定，就劳务费部分开具5%的增值税普通发票，且免征此部分的增值税，仅对管理费按5%缴纳增值税并开出增值税专用发票。岗位外包
借：制造费用-劳务派遣管理费（不含税）		
借：应交税费-进项税-劳务派遣管理费（5%）	借：应交税费-进项税-外包费（6%）	

贷：应付职工薪酬-劳务费	贷：应付账款-岗位外包费	模式兴鸿翔开具的是税率为 6% 的增值税专用发票
--------------	--------------	--------------------------

根据上表，两种模式下的会计处理的变化主要由增值税引起，具体情况如下：

1) 劳务派遣模式

根据《财政部 国家税务总局关于进一步明确全面推开营改增试点有关劳务派遣服务、收费公路通行费抵扣等政策的通知》（财税[2016]47 号）规定：“一般纳税人提供劳务派遣服务，可以按照《财政部 国家税务总局关于全面推开营业税改征增值税试点的通知》（财税[2016]36 号）的有关规定，以取得的全部价款和价外费用为销售额，按照一般计税方法计算缴纳增值税；也可以选择差额纳税，以取得的全部价款和价外费用，扣除代用工单位支付给劳务派遣员工的工资、福利和为其办理社会保险及住房公积金后的余额为销售额，按照简易计税方法依 5% 的征收率计算缴纳增值税”。

兴鸿翔根据上述规定，选择差额纳税，因此其开具的发票包含：劳务费增值税普通发票（5%）和劳务派遣管理费增值税专用发票（5%）。因此，发行人将劳务费含税额和劳务派遣管理费不含税额计入制造费用，并将劳务派遣管理费进项税进行抵扣。

2) 岗位外包模式

兴鸿翔开具的是岗位外包服务费增值税专用发票（6%），发行人按照不含税价计入制造费用，该进项税可以进行抵扣。”

3、劳务外包公司及其控股股东、实际控制人等关联方与发行人及其关联方之间是否存在关联关系或其他利益安排

针对“劳务外包公司及其控股股东、实际控制人等关联方与发行人及其关联方之间是否存在关联关系或其他利益安排”，发行人已在招股说明书中“第五节 发行人基本信息”之“十六、发行人员工及社会保障情况”之“（三）劳务派遣用工情况”之“2、劳务派遣用工数量超过规定比例的规范整改措施”之“（2）岗位外包公司基本情况”之“6）劳务外包公司及其控股股东、实际控制人等关联方与发行人及其关联方之间的关联关系情况或其他利益安排情况”中披露了相

关内容，具体如下：

“根据兴鸿翔的工商登记材料并经兴鸿翔确认，兴鸿翔的股权结构为：殷义芬持股 60%、董冀持股 40%，二者系近亲属关系，二者系兴鸿翔的控股股东及实际控制人。

兴鸿翔、兴鸿翔的控股股东及实际控制人等关联方与金鹰重工及其关联方不存在关联关系，亦不存在其他利益安排。”

二、中介机构核查程序与核查意见

（一）核查程序

申报会计师执行了如下核查程序：

1、查阅发行人正式员工、劳务派遣和劳务外包主要合同条款。

2、抽取 2020 年 7 月-2020 年 10 月关于劳务派遣和岗位外包的会计处理分录，分别对 2020 年 7 月和 8 月在劳务派遣模式下和 2020 年 9 月和 10 月在岗位外包模式下的会计处理，与发行人回复的会计处理对比表，进行核对。

3、获取发行人 2020 年 7 月-2020 年 10 月关于劳务派遣和岗位外包的会计处理分录，分别对 2020 年 7 月和 8 月在劳务派遣模式下和 2020 年 9 月和 10 月在岗位外包模式下的记账数据，与发行人回复的成本对比表进行核对，分析是否存在通过转变用工方式人为压低人工成本的情形。

4、查阅发行人收入分配政策，了解发行人正式员工与报告期内劳务派遣人员薪资差异的原因。

5、了解发行人报告期内劳务派遣员工的社保、住房公积金缴纳情况，并复核发行人就兴鸿翔应缴纳社保费用与已经实际缴纳的劳务派遣员工**和岗位外包人员**社保费用的差额及住房公积金差额的测算过程，判断**岗位外包人员**和劳务派遣方式转为正式员工对发行人净利润的影响。

6、对发行人进行访谈，了解其 2020 年 9 月至 12 月的岗位外包相关内部控制，并对与财务报表相关的内部控制执行穿行测试和控制测试。

7、获取岗位外包公司兴鸿翔的工商底档，并取得兴鸿翔关于其本身及其控股股东、实际控制人等关联方是否与发行人及其关联方之前存在关联关系或其他利益安排的说明。

（二）核查意见

经核查，申报会计师认为：

1、发行人关于岗位外包员工与原劳务派遣员工、正式员工人工成本差异情况的说明、及不同用工方式对发行人报告期净利润的影响所作的分析和测算，具有合理性；发行人不存在通过劳务派遣及岗位外包方式人为压低人工成本的情形。

2、发行人建立了劳务外包相关的内部控制制度，且与财务报表相关的内部控制得到有效执行。

3、根据兴鸿翔的工商登记材料并经兴鸿翔确认，兴鸿翔、兴鸿翔的控股股东及实际控制人等关联方与金鹰重工及其关联方不存在关联关系，亦不存在其他利益安排。

（本页无正文，为安永华明会计师事务所（特殊普通合伙）《关于金鹰重型工程机械股份有限公司申请首次公开发行股票并在创业板上市的发行注册环节反馈意见落实函的回复》之签署页）

安永华明会计师事务所（特殊普通合伙）



中国注册会计师：傅奕



中国注册会计师：韩月娇

中国 北京

2021年6月4日