

上海市锦天城律师事务所

关于龙迅半导体（合肥）股份有限公司

首次公开发行股票并在科创板上市的

补充法律意见书（四）



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 9/11/12 层
电话：021-20511000 传真：021-20511999
邮编：200120

上海市锦天城律师事务所
关于龙迅半导体（合肥）股份有限公司
首次公开发行股票并在科创板上市的
补充法律意见书（四）

案号：01F20214047

致：龙迅半导体（合肥）股份有限公司

上海市锦天城律师事务所（以下简称“本所”）接受龙迅半导体（合肥）股份有限公司（以下简称“发行人”或“公司”或“龙迅股份”）的委托，并根据发行人与本所签订的《法律服务委托协议》，作为发行人首次公开发行股票并在科创板上市项目（以下简称“本次发行上市”）的特聘专项法律顾问。

为本次发行上市项目，本所已于 2022 年 4 月 25 日出具了《上海市锦天城律师事务所关于龙迅半导体（合肥）股份有限公司首次公开发行股票并在科创板上市的法律意见书》（以下简称“《法律意见书》”）和《上海市锦天城律师事务所关于龙迅半导体（合肥）股份有限公司首次公开发行股票并在科创板上市的律师工作报告》（以下简称“《律师工作报告》”）。

根据上海证券交易所下发的《关于龙迅半导体（合肥）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审核问询函》（上证科审（审核）（2022）212 号）的要求，本所律师对本次发行上市有关事项进行了进一步核查，于 2022 年 7 月 9 日出具了《上海市锦天城律师事务所关于龙迅半导体（合肥）股份有限公司首次公开发行股票并在科创板上市的补充法律意见书（一）》（以下简称“《补充法律意见书（一）》”）。为验证和核查发行人自 2022 年 1 月 1 日起至 2022 年 6 月 30 日期间是否存在影响本次发行上市的情形以及是否符合发行上市的实质条件，本所律师于 2022 年 9 月 26 日出具了《上海市锦天城律师事务所关于龙迅半导体（合肥）股份有限公司首次公开发行股票并在科创板上市的补充法律意见书（二）》（以下简称“《补充法律意见书（二）》”）。根据科创板上市委

员会于 2022 年 9 月 30 日下发的《关于龙迅半导体（合肥）股份有限公司首次公开发行股票并在科创板上市的上市委问询问题》，本所律师对本次发行上市有关事项进行了进一步核查，并于 2022 年 10 月 10 日出具了《上海市锦天城律师事务所关于龙迅半导体（合肥）股份有限公司首次公开发行股票并在科创板上市的补充法律意见书（三）》（以下简称“《补充法律意见书（三）》”）。根据上海证券交易所于 2022 年 11 月 3 日下发的《发行注册环节反馈意见落实函》（以下简称“《注册环节落实函》”），本所律师对本次发行上市有关法律事项进行了进一步核查，并出具本补充法律意见书。

本补充法律意见书系对《法律意见书》《补充法律意见书（一）》《补充法律意见书（二）》《补充法律意见书（三）》及《律师工作报告》的补充，并构成《法律意见书》不可分割的一部分。《法律意见书》和《律师工作报告》中述及的声明事项以及相关释义同样适用于本补充法律意见书。

本补充法律意见书仅供发行人为本次发行上市之目的而使用，不得用作任何其他目的。本所同意将本补充法律意见书作为发行人本次发行上市所必备的法定文件，随其他申报材料一起上报，并依法对出具的法律意见承担责任。本所同意发行人部分或全部在《龙迅半导体（合肥）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）》（以下简称“《招股说明书》（注册稿）”）中自行引用或按上交所审核要求引用本补充法律意见书内容，但发行人作上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解。

基于上文所述，本所律师根据《证券法》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等有关法律、法规和规范性文件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补充法律意见如下：

《注册环节落实函》第一题 关于“类似期权安排”

公司创始人 FENG CHEN 曾长期任职于美国半导体企业，该类企业主要以股票期权实施股权激励，因此 FENG CHEN 在创建公司的早期引入类似期权安排。为此，发行人及其子公司、FENG CHEN 曾控制的其他企业曾向部分员工发放的《录用通知书》、签订的《劳动合同》（《以下合称“录用文件”）中增加了如下内容：“你将享有龙迅/力杰××万股的期权（注：个别文件表述为股份、原始股），分 5 年发放，按 15%，15%，20%，25%，25% 比例发放，满周年才能得到本年度的期权，因裁员不满周年不能得到本年度的期权，如果必要，你的股份将与其他公司股份一同稀释”（以下简称“类似期权安排”）。除了上述录用文件中公司将分年向员工发放一定数量期权的表述外，“类似期权安排”并未实际实施。

为消除员工因“类似期权安排”未能落地可能产生的负面情绪，经过公司 2020 年第二次临时股东大会审议通过，公司于 2020 年 8 月向录用文件中包含“类似期权安排”的当时在职员工发放了一定补贴款（共计 181.90 万元）。请发行人：（1）结合“类似期权安排”相关条款的具体约定、离职人员代理律师主张以及相关法律法规规定，说明未出具确认函的离职员工是否应确认为发行人股东；31 名在职员工和 30 名离职员工出具承诺函的具体内容，是否明确放弃“类似期权安排”相关权利，不会成为发行人的股东。说明“类似期权安排”纠纷事项最新进展情况，是否存在新增仲裁或诉讼事项，分析相关纠纷、仲裁或诉讼对发行人的影响，是否构成本次发行上市障碍。（2）申报材料显示，发行人为消除员工因“类似期权安排”未能落地可能产生的负面情绪对部分员工发放补贴，共支付 181.90 万元。说明补贴金额的确定标准、补贴涉及的员工范围、是否全部覆盖到位，相关员工是否知悉并认可补贴的性质、是否明确放弃“类似期权安排”相关权利，是否存在争议。李高峰与发行人签署的《经济补偿协议书》的过程，相关经济补偿是否包含上述补贴。（3）结合上述情况进一步完善招股说明书中“类似期权安排”事项的风险披露，充分揭示相关风险。（4）结合相关员工可能成为股东的情况，说明是否应当进行相应的会计处理，并测算若进行相应会计

处理对发行人经营业绩的影响。

请发行人律师核查并发表明确意见。

回复：

一、主要核查程序

除本所律师在《律师工作报告》《补充法律意见书（一）》等文件中说明的核查程序外，为核查《注册环节落实函》提及的相关内容，本所律师进一步履行了如下核查程序：

- 1、查阅涉及“类似期权安排”的 108 名员工的《录用通知书》《劳动合同》，复核“类似期权安排”相关条款约定；
- 2、查阅雷鸣案件、李高峰案件的诉讼、仲裁文件，发行人、FENG CHEN 收到的相关律师函，复核争议人员及其代理律师的主张，以及仲裁庭、法院的案件分析与司法认定；
- 3、查阅《合肥市中级人民法院、合肥市劳动人事争议仲裁委员会关于印发<审理劳动人事争议案件若干问题规范指引>的通知》（合中法办[2018]81 号）；
- 4、复核了涉及“类似期权安排”事项的离职、在职员工出具的承诺函，确认该等人员已明确放弃/不涉及“类似期权安排”，并与发行人不存在争议或潜在纠纷；
- 5、查阅了发行人向涉及“类似期权安排”的在职员工发放补贴款的凭证、相关决议文件等资料；
- 6、查阅《招股说明书（注册稿）》，复核发行人对“类似期权安排”相关风险的披露情况；
- 7、取得了发行人实际控制人、高级管理人员、人力资源部负责人就有关事项出具的说明、确认。

二、核查结果

（一）结合“类似期权安排”相关条款的具体约定、离职人员代理律师主张以及相关法律法规规定，说明未出具确认函的离职员工是否应确认为发行人股东；31 名在职员工和 30 名离职员工出具承诺函的具体内容，是否明确放弃“类似期权安排”相关权利，不会成为发行人的股东。说明“类似期权安排”纠纷事项最新进展情况，是否存在新增仲裁或诉讼事项，分析相关纠纷、仲裁或诉讼对发行人的影响，是否构成本次发行上市障碍

1、结合“类似期权安排”相关条款的具体约定、离职人员代理律师主张以及相关法律法规规定，说明未出具确认函的离职员工是否应确认为发行人股东

（1）“类似期权安排”相关条款的具体约定

经查验，发行人、合肥力杰以及其他 FENG CHEN 实质控制的企业合计向 108 名离职或在职员工发放的《录用通知书》及/或与其签署的《劳动合同》（以下合称“录用文件”）中载有“类似期权安排”，除录用文件外，发行人和员工未就“类似期权安排”签署过其他补充协议。

经查验，发行人在向 108 名拟录用员工发放的录用文件的通常表述为：你将享有龙迅/力杰××万股的期权¹，分 5 年发放，按 15%，15%，20%，25%，25% 比例发放，满周年才能得到本年度的期权，因裁员不满周年不能得到本年度的期权。

（2）离职人员代理律师主张

经查验发行人涉及“类似期权安排”的相关争议解决文件、律师函等资料，离职人员代理律师的主张如下：

1) 李高峰案

一审情况：根据《安徽省合肥高新技术产业开发区人民法院民事裁定书》

¹ 个别文件有“股份”、“原始股”的表述，极个别文件有“期权价格为入职之日的股价”的表述。

（[2020]皖 0191 民初 4562 号），一审法院经审查认为“用人单位以派送股权等方式进行用工激励或奖励，劳动者与用人单位就该股权分配发生纠纷的，属劳动人事争议，应向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁”。因此李高峰应当先行履行劳动仲裁程序，一审法院未对案件进行实质审理，一审中李高峰的代理律师尚未发表代理意见。

二审情况：根据《安徽省合肥市中级人民法院民事裁定书》（[2020]皖 01 民终 8789 号），二审法院认为，一审法院裁定不予受理并无不当，本案欠缺仲裁前置程序，李高峰的上诉请求不能成立。因此，二审中李高峰的代理律师仍未发表代理意见。

律师函情况：根据李高峰分别于 2020 年 6 月、2021 年 7 月、2022 年 5 月委托律师事务所律师向发行人、FENG CHEN 等主体发送的律师函内容，针对“类似期权安排”事项，代理律师认为李高峰已与发行人之间成立了买卖股票的合同关系，发行人拒绝履行承诺属于根本违约。

2) 雷鸣案

劳动仲裁情况：《合肥市劳动人事争议仲裁委员会仲裁裁决书》（[2020]合劳人仲案字第 2551 号）提到，申请人雷鸣认为其在发行人处工作已满 2 周年，应享有发行人 3 万股股份，但发行人并未向其发放股份也未曾分红，发行人已违背诚实信用原则并损害了申请人的股东权益。合肥市劳动人事争议仲裁委员会审理查明后认为，“申请人的该项请求已超过劳动仲裁时效”。

民事诉讼审理情况（一审）：《安徽省合肥高新技术产业开发区人民法院民事判决书》（[2021]皖 0191 民初 1932 号）提到，雷鸣认为本案应属于股东资格确认纠纷，股权应属于物权，不受诉讼时效限制，雷鸣有权在任意时间要求公司履行其义务。法院经审理查明后认为本案属于劳动争议，雷鸣关于享有发行人股份的请求已超过劳动争议仲裁时效。此外，法院认为，“合肥龙迅公司与雷鸣签订解除劳动合同协议书，确认合肥龙迅公司履行完本协议项下的全部付款义务后，双方劳动合同关系相关的权力义务已经全部履行完毕，不存在任何未结清的款项及其他事宜；雷鸣承诺双方劳动关系解除后不会在任何时候以任何理由，以任何直

接或间接地方式向合肥龙迅公司提出其他任何主张。该解除劳动合同协议书系雷鸣处分自身权利的意思表示，不违反法律、行政法规的强制性规定，对双方具有法律拘束力，此后雷鸣又提起仲裁及诉讼，主张合肥龙迅公司 22.2 万股的股份，违反双方前述约定及诚实信用原则，本院不予支持”。

3) 陈云鹏、储超群委托律师事务所律师向 FENG CHEN 等相关主体发送律师函

根据陈云鹏和储超群委托律师事务所律师分别于 2021 年 1 月、2022 年 6 月、2022 年 7 月向 FENG CHEN 等相关主体发送的律师函，针对“类似期权安排”事项本身，代理律师认为：1、发行人与员工之间已经达成员工合法的入股合意；2、员工已经合法取得发行人股权。

（3）结合前述内容以及相关法律法规规定，说明未出具确认函的离职员工是否应确认为发行人股东

根据在雷鸣案件（2021）皖 0191 民初 1932 号的《民事判决书》，安徽省合肥高新技术产业开发区人民法院认为：“龙迅股份在劳动合同书和录用通知书中约定雷鸣根据其工作年限可享有一定比例的公司股份，是基于身份关系及希望雷鸣持续为公司服务而予以的奖励，属于劳动者附条件的经济性薪酬，体现了用人单位对于劳动者的激励管理特征。雷鸣基于劳动合同书及录用通知书的约定主张发行人股份，属于因支付福利待遇而发生的争议，依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定，本案应属于劳动争议纠纷”。同时，在李高峰案中，安徽省合肥市中级人民法院亦认为相关案件属于劳动争议纠纷。

此外，根据《合肥市中级人民法院、合肥市劳动人事争议仲裁委员会关于印发<审理劳动人事争议案件若干问题规范指引>的通知》（合中法办[2018]81 号），用人单位以派送股权等方式进行用工激励或奖励，劳动者与用人单位就该股权分配发生纠纷向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁的，属劳动人事争议，应予受理。

基于前述争议解决案件的裁判结果及合肥市司法解释规定，发行人“类似期权安排”案件属于劳动争议，相关离职员工不应被确认为发行人股东。

2、31 名在职员工和 30 名离职员工出具承诺函的具体内容，是否明确放弃“类似期权安排”相关权利，不会成为发行人的股东

发行人已与 31 名在职员工和 30 名离职员工签署确认函，确认就“类似期权安排”相关事项不存在争议并且员工不会提起主张，具体内容如下：

在职/离职	承诺函内容
在职 31 名	1、承诺人同意发行人向其支付人民币 XX 万元补偿款，发行人或其股东无需向其发放《录用通知书》中记载的期权。 2、承诺函经签署生效，承诺人与发行人及其股东之间不存在任何尚未履行的股权或期权激励安排，亦不存在关于发行人股权或期权的争议、纠纷或潜在争议、纠纷，承诺人不会向发行人及其股东主张任何股权、期权或赔偿、补偿。 3、承诺函是承诺人真实意思表示，不存在重大误解、显失公平、欺诈或胁迫情形。
离职 30 名	1、承诺人确认与发行人无任何知识产权、劳动争议或纠纷。 2、承诺人确认放弃《录用通知书》中所涉及到的期权。 3、承诺函经签署生效，承诺人与发行人及其股东之间不存在任何尚未履行的股权或期权激励安排，亦不存在任何关于发行人股权或期权及其他方面的争议、纠纷或潜在争议、纠纷。承诺人不会向发行人及其股东主张任何股权、期权或赔偿、补偿。 4、承诺函是承诺人真实意思表示，不存在重大误解、显失公平、欺诈或胁迫情形。

根据 31 名在职员工和 30 名离职员工出具的承诺函，该等人员已放弃“类似期权安排”相关权利，并确认不存在关于发行人股权或期权的争议或潜在纠纷，该等人员不会成为发行人的股东。

3、说明“类似期权安排”纠纷事项最新进展情况，是否存在新增仲裁或诉讼事项，分析相关纠纷、仲裁或诉讼对发行人的影响，是否构成本次发行上市障碍

根据发行人实际控制人、高级管理人员等的确认并经本所律师查验，除已在《招股说明书（注册稿）》等公开文件中披露的纠纷事项外，截至本补充法律意

见书出具之日，发行人及其实际控制人 FENG CHEN 不存在涉及“类似期权安排”的新增仲裁或诉讼案件。

根据雷鸣案件、李高峰案件的裁判结果及《合肥市中级人民法院、合肥市劳动人事争议仲裁委员会关于印发<审理劳动人事争议案件若干问题规范指引>的通知》（合中法办[2018]81 号）的规定，发行人“类似期权安排”案件属于劳动争议。因此“类似期权安排”不会影响发行人权属清晰、控制权稳定。

经查验，截至本补充法律意见书出具之日，发行人涉及“类似期权安排”的人员中，剩余 8 名在职时间超过一年且录用文件中载有“类似期权安排”的离职员工尚未向发行人出具放弃对“类似期权安排”提出主张的确认函。8 名人员中：

（1）合计 7 人（包含雷鸣、陈云鹏、储超群等人）离职后一年内均未向发行人提出相关主张。根据雷鸣案件的裁决结果，雷鸣因在离职后一年内未向发行人或 FENG CHEN 就“类似期权安排”提出主张，合肥市劳仲委和合肥高新区法院均援引《劳动争议法》有关仲裁时效的规定判决驳回雷鸣的诉讼请求，其他 6 人的情况与雷鸣案件的情况类似。（2）剩余 1 人李高峰的相关主张仍在劳动仲裁时效期间内。基于本所律师在《补充法律意见书（一）》第四题中的回复内容，即使发行人因“类似期权安排”或有诉讼或仲裁案件被争议解决机构裁决要求给予经济性补偿，结合发行人的《审计报告》等资料，该等经济性补偿对发行人财务情况的影响非常有限。

同时，基于本所律师在《补充法律意见书（一）》中建立的相关假设及测算方法，尚未向发行人出具确认函的 8 人所涉及的“类似期权安排”数量占发行人现有股份总数的比例为 0.6950%（继受取得）或 0.6902%（原始取得），其中李高峰涉及的比例为 0.1925%（继受取得）或 0.1912%（原始取得），占比较小，实际可能对发行人现有股权结构产生的影响可控，不影响发行人权属清晰及控制权稳定。

此外，发行人实际控制人 FENG CHEN 已出具承诺，“如有关人员依据发行人及其子公司或本人控制的其他企业向其签发的包含授予期权/股份等‘类似期权安排’的《录用通知书》及/或《劳动合同》，向有管辖权的劳动仲裁机构或法

院提起劳动仲裁或诉讼，且生效的仲裁裁决书或法院判决书判令发行人应向有关人员支付补偿或赔偿，该等补偿或赔偿将由本人实际承担，以确保发行人不会因此受到任何损失”。

综上，本所律师认为，“类似期权安排”相关纠纷、仲裁或诉讼对发行人财务情况影响非常有限，不影响发行人权属清晰及控制权稳定，不构成本次发行上市的实质性法律障碍。

（二）申报材料显示，发行人为消除员工因“类似期权安排”未能落地可能产生的负面情绪对部分员工发放补贴，共支付 181.90 万元。说明补贴金额的确定标准、补贴涉及的员工范围、是否全部覆盖到位，相关员工是否知悉并认可补贴的性质、是否明确放弃“类似期权安排”相关权利，是否存在争议。李高峰与发行人签署的《经济补偿协议书》的过程，相关经济补偿是否包含上述补贴

根据发行人实际控制人 FENG CHEN 及高级管理人员的说明，并经本所律师查验发行人的《审计报告》等资料，为消除员工因“类似期权安排”未能落地可能产生的负面情绪，管理层商议后决定就“类似期权安排”事项向员工发放补贴款，并根据公司当时的财务情况确定了大致的发放金额，补贴方案于 2020 年 8 月经发行人股东大会审议后通过。补贴涉及的员工范围限于当时所有录用文件中载有“类似期权安排”的 33 名²在职员工。由于发行人发放补贴款主要目的是为消除员工负面情绪、维护公司稳定发展，并非将补贴款作为要求员工放弃“期权/股份”的“对价”，因此补贴款的发放范围未包含当时已离职的员工。经本所律师查验，发行人股东大会审议通过补贴方案时，前述员工已包含当时涉及“类似期权安排”的所有在职员工，已覆盖到位并已全部支付完毕。

发行人管理层在确定了补贴款发放的大致金额后，结合 33 名员工的工龄、工作表现等因素确定了每名员工的补贴金额。前述员工知悉并认可补贴的性质，并向发行人出具了明确放弃“类似期权安排”相关权利的确认函，不存在争议或

² 补贴款发放时间为 2020 年 8 月，当时涉及“类似期权安排”的在职员工为 33 名；本所律师全面核查具体人数的截止时间为 2022 年 4 月，当时涉及“类似期权安排”的在职员工为 31 名，故存在数量差异。

潜在纠纷。截至本补充法律意见书出具之日，该等 33 名员工均未向发行人提出“类似期权安排”相关主张；且除前述 33 名取得了补贴款的在职员工外，其他涉及“类似期权安排”事项而未取得补贴款的离职员工，亦未向发行人提出相关主张（除前述已披露的 4 人外），与发行人不存在纠纷。

根据发行人总经理及人力资源部负责人的说明，李高峰离职前，与发行人就“类似期权安排”已产生纠纷，发行人按照《中华人民共和国劳动合同法》规定向李高峰支付了经济补偿，双方协商一致后签署了《经济补偿协议书》及相关劳动关系解除文件。发行人向李高峰支付的经济补偿系用人单位与员工协商一致解除劳动合同后支付的补偿金，不包含在发行人向员工发放的“类似期权安排”补贴款内。

（三）结合上述情况进一步完善招股说明书中“类似期权安排”事项的风险披露，充分揭示相关风险

经本所律师查验《招股说明书（注册稿）》，发行人已在《招股说明书（注册稿）》“第四节 风险因素/五、法律风险/（三）部分员工录用文件中存在‘类似期权安排’事项争议风险”部分，对“类似期权安排”事项的风险披露进行调整完善。

三、核查意见

本所律师认为：

1、针对“类似期权安排”事项，未向发行人出具确认函的离职员工不应确认为发行人股东；31 名在职员工和 30 名离职员工已明确放弃“类似期权安排”相关权利，不会成为发行人的股东。截至本补充法律意见书出具之日，除已披露的情况外，发行人及其实际控制人 FENG CHEN 不存在涉及“类似期权安排”的新增仲裁或诉讼案件。“类似期权安排”相关纠纷、仲裁或诉讼对发行人财务情况影响非常有限，不影响发行人权属清晰及控制权稳定，不构成本次发行上市的实质性法律障碍。

2、为消除员工因“类似期权安排”未能落地可能产生的负面情绪，发行人

管理层根据公司财务情况确定了补贴款的大致金额上限，结合员工的工龄、工作表现等因素确定了每名员工的补贴金额，向当时所有涉及“类似期权安排”的 33 名在职员工发放了补贴款，补贴款已覆盖到位并已全部支付完毕。前述员工知悉并认可补贴的性质，并向发行人出具了明确放弃“类似期权安排”相关权利的确认函，不存在争议或潜在纠纷。发行人向李高峰支付的经济补偿不包含在该补贴款内。

3、发行人已在《招股说明书（注册稿）》中完善“类似期权安排”事项的风险披露。

（本页以下无正文，为签字页）

（本页无正文，为《上海市锦天城律师事务所关于龙迅半导体（合肥）股份有限公司首次公开发行股票并在科创板上市的补充法律意见书（四）》之签署页）

上海市锦天城律师事务所

负责人：

顾功耘

经办律师：

王立

经办律师：

沈诚

经办律师：

薛晓雯

2022年11月28日

上海·杭州·北京·深圳·苏州·南京·重庆·成都·太原·香港·青岛·厦门·天津·济南·合肥·郑州·福州·南昌·西安·广州·长春·武汉·伦敦·乌鲁木齐·西雅图·新加坡

地址：上海市浦东新区银城中路 501 号上海中心大厦 9/11/12 层，邮编：200120

电话：（86）21-20511000；传真：（86）21-20511999

网址：<http://www.allbrightlaw.com/>