



中倫律師事務所  
ZHONG LUN LAW FIRM

北京市中倫律師事務所  
關於華勤技術股份有限公司  
首次公開發行股票並在科创板上市的  
補充法律意見書（四）

二〇二一年十一月



北京市朝阳区金和东路 20 号院正大中心 3 号楼南塔 23-31 层，邮编：100020  
23-31/F, South Tower of CP Center, 20 Jin He East Avenue, Chaoyang District, Beijing 100020, P. R. China  
电话/Tel: +86 10 5957 2288 传真/Fax: +86 10 6568 1022/1838  
网址: www.zhonglun.com

北京市中伦律师事务所  
关于华勤技术股份有限公司  
首次公开发行股票并在科创板上市的  
补充法律意见书（四）

致：华勤技术股份有限公司

北京市中伦律师事务所接受发行人委托，担任发行人申请首次公开发行人民币普通股（A股）并在科创板上市（以下简称“本次发行上市”或“本次发行”）事宜的专项法律顾问。本所于2021年6月出具了《北京市中伦律师事务所关于华勤技术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》）、《北京市中伦律师事务所关于为华勤技术股份有限公司首次公开发行股票并在科创板上市出具法律意见书的律师工作报告》（以下简称《律师工作报告》），于2021年8月出具了《北京市中伦律师事务所关于华勤技术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）》），于2021年9月出具了《北京市中伦律师事务所关于华勤技术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）》），于2021年10月出具了《北京市中伦律师事务所关于华勤技术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）》）。

2021年11月，上海证券交易所（以下简称“上交所”）下发了“上证科审（审核）[2021]682号”《关于华勤技术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第三轮审核问询函》（以下简称《三轮审核问询函》）。根据《三轮审核问询函》的要求，本所律师对发行人有关事项进行补充核查，并出具《北

京市中伦律师事务所关于华勤技术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）》（以下简称“本补充法律意见书”）。

本补充法律意见书与《法律意见书》《律师工作报告》《补充法律意见书（一）》《补充法律意见书（二）》《补充法律意见书（三）》（以下合称“原法律意见书”）是不可分割的一部分。在本补充法律意见书中未发表意见的事项，则以原法律意见书为准；本补充法律意见书中所发表的意见与原法律意见书有差异的，或者原法律意见书未披露或未发表意见的，则以本补充法律意见书为准。本补充法律意见书声明事项，除另有说明外，与原法律意见书所列声明事项一致，在此不再赘述。

除另有说明外，本补充法律意见书所用简称与原法律意见书所使用的简称一致。

本补充法律意见书所涉统计数据中若出现总数与各分项数值之和尾数不符的情况，均系四舍五入原因造成。

本所的补充法律意见如下：

## 一、《三轮审核问询函》问题 2

根据问询回复，2005 年至 2020 年 7 月期间，创始股东主导实施了对员工的虚拟股权激励，获授员工享有分红和股份增值权益。2017 年 6 月、2020 年 8 月，相关员工通过认购员工持股平台份额然后增资发行人的方式进行显名登记。虚拟股权涉及激励对象 511 人，其中目前已离职退股人员为 188 人，访谈覆盖率 20.25%。对于前述虚拟股以及实股认购款，均由创始股东账户或其指定账户收取。

请发行人进一步补充说明：（1）虚拟股权的来源、主要种类、相关协议的主要约定内容、规范过程，员工认购、创始股东回购相关股权以及分红的资金来源情况，结合前述事项分析虚拟股权在法律上的权利义务属性，相关设置的合法合规性以及是否涉及股票变相发行；（2）结合历史上存在的人力资源出资、虚拟股权等事项，说明发行人是否存在股权代持或其他利益安排，是否存在纠纷或潜在风险，如有，请说明是否对实控人和控股股东所持股份权属清晰产生

重大不利影响；（3）虚拟股权激励对象是否均为发行人员工，如否，请说明原因以及是否涉及利益输送；（4）前述实股认购款由创始股东账户或其指定账户收取的原因、合理性；（5）股份支付处理是否符合企业会计准则相关要求。

请发行人律师对问题（1）-（4）核查并发表明确意见；请申报会计师对问题（5）发表明确意见。

回复：

核查过程：

针对发行人虚拟股激励等事项，本所律师与创始股东邱文生、崔国鹏、吴振海及陈晓蓉（以下合称“创始股东”）、历史上已退出的公司股东荣秀丽、倪刚，以及发行人各员工持股平台的现有持股人员、部分离职退股人员、公司工商主管部门工作人员等进行访谈，并查验了包括但不限于以下文件：（1）发行人创始股东主导实施虚拟股激励期间的员工获授激励权益变动明细表；（2）发行人实际控制人等在不同时期与激励员工签署的有关虚拟股授予、回购协议；（3）激励对象认购激励权益的款项支付凭证，与员工虚拟股激励认购、回购款项收付相关的银行账户流水；（4）公司及其创始股东在不同时期制定的员工股权激励管理办法，包括《华勤通讯技术有限公司员工持股计划管理办法》（以下简称《员工持股办法》）等；（5）自2017年以来华勤有限董事会审议员工股权激励有关事项的会议决议；（6）激励对象在公司进行虚拟股规范等不同时期就相关激励事项出具的书面确认文件；（7）自发行人前身华勤有限设立至今的全套工商登记资料；（8）发行人各员工持股平台的现行有效的《营业执照》、公司章程及其修正案或合伙协议及其补充协议、工商登记资料；（9）发行人及其各员工持股平台取得的工商、税务主管部门出具的合规证明；（10）发行人及其创始股东出具的有关书面说明、确认及承诺。

核查内容及结果：

（一）虚拟股权的来源、主要种类、相关协议的主要约定内容、规范过程，员工认购、创始股东回购相关股权以及分红的资金来源情况，结合前述事项分析虚拟股权在法律上的权利义务属性，相关设置的合法合规性以及是否涉及股票变相发行

## 1. 虚拟股的来源

我国现行法律法规中未有关于“虚拟股”的明确规定，“虚拟股”也不属于严格意义上的规范法律术语，学术论文中对其存在多种定义，其中表述虽存在个别差异，但是共同之处在于确认虚拟股不属于真实的公司股权。有关定义简要列举如下：

文献来源	虚拟股定义
薛前强：《虚拟股的定性观察与规则探微——以虚拟股股东保护为中心》，载《证券法苑》2015年第1期。	虚拟股协议虽然有一“股”字，但是由于其标的为公司的盈余，其实质为公司与雇员间签订的以公司盈余为标的的 <u>分红协议</u> 。
肖民赞：《我国上市公司股权激励效应的实证研究》，江西财经大学2009年博士学位论文。	虚拟股票是指公司根据一定条件授予职工“虚构”的股票， <u>职工在努力工作实现既定业绩的情况下可以享受税后利润分红，但这种虚拟股没有所有权和表决权，不能转让他人和出售，离职后也不能再享受分红。</u>
卫婷：《论我国上市公司股权激励制度》，中国政法大学2015年硕士学位论文。	虚拟股票是指公司授予激励对象一定数量的 <u>非真实的股票</u> ， <u>激励对象有权分享公司红利，但该种股票没有所有权与表决权，也不能对内对外转让。</u>
沈喜华：《浅议虚拟股份制中的人力资本出资问题》，载《法制博览》2013年第1期。	虚拟股是指在有限公司的经营背景下，参照股份有限公司的股份方式以有限公司的全部注册资本或公司资产为股本总金额， <u>按照一定标准将其划分为等额、虚拟的份额，按照员工的岗位、绩效考核标准分配给员工，并在有限公司上市前作为员工分享公司红利的依据。</u>
天亮主编：《股权激励机制》，中国金融出版社2011年版。	虚拟股权可以简称虚股或虚拟股，虚拟股权中的“虚拟”二字主要相对于真实股权而言的。 <u>尽管企业用于激励员工的虚拟股分没有在工商部门进行登记，不具有法律上的股权性质，没有投票权，但其分红权得到企业现有股东的认可，是员工与企业资方的一个内部约定。</u>
布莱克法律词典（Black's Law Dictionary），Thomson West 出版社，2004年版。	虚拟股是一种根据合同约定赋予 <u>员工获取企业利润分红或约定增值收益的权利的一种长期激励机制。之所以被称为“虚拟股”，因为员工实际上不持有实际股票或股份，而仅仅享有与股票、股份价值相关的收益。</u>

经核查，自发行人前身华勤有限设立以来，创始股东主导实施了以公司员工为主要激励对象的虚拟股激励计划，具体实施方式是创始股东通过无偿或有偿方式将一定数量或比例的激励权益份额（即虚拟股）授予激励对象，激励对象根据获授的虚拟股数量享有相应的经济收益权（包括自创始股东取得相应分红、激励权益的增值收益等），但不享有参与公司股东会及重大决策、提名或选择管理者等股东权利。发行人历史上的员工激励安排所具有的实质权益内涵及演变过程，也体现了上述定义中所诠释的虚拟股特征，即创始股东授予员工的有关激励权益实为虚拟股，而非真实的公司股权，虚拟股实质上是创始股东人为创设并授予员

工的一种激励权益工具，由于该激励工具是参照公司股权形式而进行的“虚拟”，虚拟股本身不存在来源，虚拟股的价值在于获激励员工能够据此作为享有相应经济性收益的依据。

## 2. 虚拟股的种类

经查阅发行人实际控制人邱文生等在不同时期与员工签署的激励协议，并经本所律师与创始股东邱文生、崔国鹏访谈，除公司分别于 2017 年 6 月与 2020 年 8 月规范虚拟股激励，并以员工持股计划取代虚拟股激励，以及期间阶段性调整授予条件，或针对部分特殊引进人才在授予条件等方面存在个别定制条款外，在实施员工虚拟股激励过程中，发行人及创始股东均未就虚拟股进行不同类型的划分，不存在不同种类虚拟股的情况。

另据公司创始股东的书面确认，由于公司设立时规模较小，自实施员工激励安排以来，虚拟股激励协议也经历不断调整、完善的过程，不同时期的协议文本的表述及措辞不够严谨和规范，授予员工的激励权益也存在多种不同名称，包括但不限于曾使用“人力资源出资份额”“内部股票”或“内部限制性非流通股份”等，但从该等激励工具所享有的实质权益内容看，该等激励均属于虚拟股性质的激励，激励对象根据该等协议获授并享有的激励权益是一致的，各时期就虚拟股激励进行规范的方式也是统一的，且最终均为公司当前实行的员工持股计划所取代，激励对象现均通过各员工持股平台间接持有发行人的股份。

## 3. 相关激励协议的主要约定内容

自发行人创始股东主导实施员工虚拟股激励计划以来，约定相关方权利义务关系的激励协议文本也经历了多次修改、完善的过程，但有关虚拟股激励协议均由实际控制人邱文生与激励对象签署，发行人未作为该等激励协议的签署及实际履约主体，各时期签署的激励协议的主要约定内容概括总结如下：

项目	主要适用期间	协议主要内容概要
认购条件	2005-2013 年	甲方属于公司的核心员工，考虑到人才资源对企业经营的宝贵价值，甲乙双方经友好协商后决定……乙方激励份额占公司注册资本的一定比例，或根据公司董事会决议，决定将一定数量的激励份额赠送给符合一定条件的公司员工。
	2014 年-2020 年	(1) 甲方须为公司及其投资控股公司的中高层员工； (2) 每股认购价格以公司上年度会计报表 12 月 31 日每股净

		资产为基数进行认购； (3) 全部现金认购。
员工权益	2005年 -2020年	甲方按获授激励份额享有分红及股票增值等实际经济权益……乙方须为甲方实际经济权益的实现提供代领、转交及其他必要的协助。
激励权益授予及归属	2005年	协议生效日起1年内，如甲方以任何形式离开公司，则甲方不享有协议约定的实际经济权益……协议自动终止。 从本协议生效之日起满一年但不满二年，若甲方离开公司，则其保留享有的激励份额为其离开公司前的激励份额的四分之一……以此类推，每多工作1年，多保留四分之一激励份额，工作满四年得到全部权益。
	2006年 -2013年	甲方入职公司后无论原因，1年内离开公司，则甲方不享有协议约定的实际经济权益……本协议自动终止。 甲方入职在公司连续工作满N年但不满N+1年，若甲方离开公司，则其保留享有的激励份额为其离开公司前的激励份额的6分之N……以此类推，工作满6年得到全部权益。 注：2012年部分协议文本将上述“6年”修改为“5年”。
	2007年 -2013年	协议生效后，从协议生效时间起算，每满1年，乙方兑现其所赠送激励份额的三分之一，分三年兑现完毕，三年之内，甲方无论因何种原因离开公司，乙方不兑现其尚未兑现的赠送激励份额。 协议生效后，甲方无论因何种原因离开公司，对前述已兑现部分的激励份额，如公司上市尚未完成，则由乙方回购，乙方保留以1元人民币/股的价格进行回购的权利。 注：自2014年之后，虚拟股激励改为有偿授予为主，少量特殊人才以无偿方式授予，针对无偿授予的激励对象仍参照上述设定了分三年归属的安排，对于有偿认购部分不再设定一次授予分年归属的条款。
转让限制及权益取消	2005年 -2016年	(1) 公司上市前，未经公司经营决策委员会/董事会同意，甲方不得将其拥有的激励份额进行转让； (2) 甲方在公司工作期间或离开公司后严重违反其与公司签订的各项协议或严重损害公司利益，经委会/董事会有权单方面根本变更协议约定，直至取消甲方保留的激励份额。 注：2014年至2016年期间协议增加约定，“甲方不得将其拥有的激励份额转让给包括其他内部员工在内的任何第三方”； 2017年至2020年协议中就员工出现严重违约或损害公司利益之情形，增加约定“乙方有权单方面决定提前对此次认购的激励份额进行全部回购，回购价格按公司当期发布的净资产价格计算”。
权益回购约定	2007年 -2013年	协议生效后，甲方无论因何种原因离开公司，对前述已兑现部分的激励份额……则由乙方回购，乙方保留以1元人民币/股的价格进行回购的权利，甲方对此没有异议。 注：2009年协议将上述回购单价调整为0.1元人民币/股。
	2014年 -2016年	(1) 协议生效后，甲方在职期间也享有对认购激励份额进行回购的权利，每个月操作一次。若回购行为发生在当年4月公司发布每股净资产值之前的，则以上年度公司公示的每股价格计算；若回购行为发生在当年4月公司发布每股净资产值之后的，则以公示后的最新每股价格计算； (2) 甲方今后无论因何种原因离开公司，对于上述认购的激

		<p><u>励份额……则由乙方回购</u>，回购价格按上述约定的回购价格规则进行，甲方对此没有异议。</p>
	2017年-2020年	<p>协议生效后至公司上市前……<u>甲方在职：如果甲方有变现需求，可申请由公司回购，回购价格以公司公布的当期净资产价格计算；如果离职：乙方有权全部回购甲方此次认购的全部激励份额</u>，回购价格以公司公布的当期资产价格计算。</p>
回购协议的主要约定	2009年-2015年	<p>(1) 根据双方签订的系列协议，甲方有条件获赠激励份额……甲方离职时乙方按照最新计算方法兑现所获一定数量的激励份额……<u>乙方决定对前述所兑现的激励份额进行回购，回购价格为0.1元/股，乙方需向甲方支付的相应回购款打入甲方指定银行账号内。</u></p> <p>(2) 根据协议<u>处置甲方持有的激励份额后，甲方不再拥有公司的任何激励份额，不拥有任何经济权益，也不享有任何其他权益。</u></p> <p>回购协议签订后，<u>双方原来签订的所有激励协议即行终止，乙方应根据协议约定及时向甲方支付相应的回购款项。</u></p>
	2014年-2015年	<p>(1) 根据双方签订的系列协议，<u>甲方离职时，乙方决定对前述认购激励份额回购，回购价格以最近一期公司公示的每股价格计算，乙方需向甲方支付的相应回购款打入甲方指定银行账号内。本次回购中，甲方需承担因此产生的税费。</u></p> <p>(2) 根据协议<u>处置甲方持有的激励份额后，甲方不再拥有公司的任何激励份额，不拥有任何经济权益，也不享有任何其他权益。</u></p> <p>回购协议签订后，<u>双方原来签订的所有激励协议即行终止，乙方应根据协议约定及时向甲方支付相应的回购款项。</u></p> <p>注：2015年-2017年部分回购协议修改回购价格计算方式为，“根据乙方2015年8月29日最新发布的回购价格的约定：以离职时公司最新发布的每股净资产价格及司龄系数计算（每股净资产仅与公司经营增值收益相关，与融资收益等无关；回购行为发生在当年4月公司发布每股净资产股值之前的，则以上年度公司公示的每股价格计算；若回购行为发生在当年4月公司发布每股净资产股值之后的，则以公示后的最新每股价格计算；司龄系数=在公司服务年限/10年（司龄按整年计算，司龄系数最高为1））”</p>
	2016年-2020年	<p>(1) 根据双方签订的系列协议，<u>甲方离职时，乙方决定对前述认购激励份额回购，回购价格以最近一期公司公示的每股价格计算，乙方需向甲方支付的相应回购款减去税费后的余款，在回购手续办理完毕后次月打入甲方指定账户。</u></p> <p>(2) 根据协议<u>处置甲方持有的激励份额后，甲方不再拥有公司的任何激励份额，不拥有任何经济权益，也不享有任何其他权益。</u></p> <p>回购协议签订后，<u>双方原来签订的所有激励协议即行终止，乙方应根据协议约定及时向甲方支付相应的回购款项。</u></p>

注：（1）发行人创始股东历史上在就虚拟股激励事项与员工签署的协议中，存在各类版本协议在同时期并存的情况，以上概要整理了不同时期激励协议的主要约定内容；（2）有关虚拟股激励协议均由实际控制人邱文生作为创始股东代表与激励对象签署，其中激励协议的甲方均为激励对象，乙方均为邱文生；（3）如上所述，针对不同阶段发行人有关激励权益的名称存在混用，为便于理解以上统称为“激励份额”。

#### 4. 发行人虚拟股激励的规范过程



公司历史上的虚拟股激励规范主要分为两个阶段，具体如下：

**（1）2017年6月就公司设立以来实施的虚拟股激励进行规范**

经查阅 2017 年进行虚拟股激励规范时员工签署的有关书面文件、各员工持股平台与发行人工商登记资料，并经与创始股东访谈及确认，该次规范的背景及实施过程如下：

鉴于自 2005 年公司设立以来，创始股东针对员工实施虚拟股激励已逾 10 年，有大量且稳定的核心骨干员工通过持续参与虚拟股激励计划为公司经营发展做出了重大贡献，公司彼时为筹备外部融资，也有意通过规范、梳理前期虚拟股激励实施情况，并取之以员工持股计划的方式从而达到对相关核心骨干人员进行更为长期、有效激励的目的，员工也能够更好且更稳定地分享公司经营发展的成果，因此公司及创始股东于 2017 年开始对前期虚拟股激励进行规范。

具体规范方式及实施步骤为：①截至 2017 年中仍持有公司虚拟股的员工先以平价出资认购各员工持股平台的新增注册资本或财产份额，成为该等员工持股平台的股东/合伙人；②各合伙制员工持股平台再以平价向公司进行增资<sup>1</sup>。前述增资工商登记办理完成后，相关激励对象通过各员工持股平台间接持有公司股权，同时原持有的虚拟股相应注销。

此外，根据发行人及创始股东确认，在此次虚拟股规范过程中，为了对未来继续实施员工持股计划预留一定的激励份额，2017 年在有关员工持股平台向发行人增资时，部分员工持股平台的合伙人名下预留了一定数量的财产份额，作为之后向员工授予激励份额的来源，具体预留份额的情况如下：

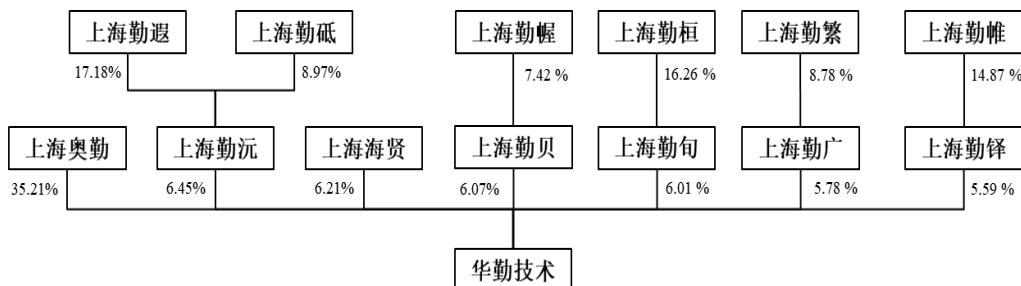
序号	姓名	对应员工持股平台	员工持股平台预留的财产份额（万元）
1	吴振海	宁波勤展/上海勤铎	541.80
2	陈晓蓉	宁波勤图/上海勤甸	540.00
3	濮赞岭	宁波勤祥/上海勤广	276.88
合计			<b>1,358.68</b>

**（2）2020年8月就自2017年以来实施的虚拟股激励进行规范**

<sup>1</sup> 公司少量中高层员工于 2017 年系直接向发行人直接股东上海奥勤、上海海贤进行增资并成为发行人的间接股东，上海奥勤、上海海贤彼时未同时向发行人增资。

在 2017 年首次进行虚拟股激励规范后，考虑到员工持股平台人数设置限制、频繁办理工商登记手续繁琐、便于内部管理等因素，创始股东针对员工实施新的激励时，继续通过授予虚拟股方式进行；已经工商登记的员工持股平台持股人员及其所持财产份额主要做存量管理，即除个别情形外，仅在持股人员出现离职或有变现需求时，由创始股东或其指定人员受让原持股人员所持的财产份额，而未直接以授予员工持股平台财产份额的方式实施新的激励。

2020 年 7 月，为筹备整体变更为股份有限公司及本次发行上市申报，公司及创始股东针对自 2017 年中以来新实施的虚拟股激励情况进行梳理和规范。具体规范方式及实施步骤为：①截至 2020 年 7 月持有公司虚拟股的激励对象先出资新设员工持股平台<sup>2</sup>；②各新设持股平台受让 2017 年已设立的原有员工持股平台合伙人名下的预留财产份额<sup>3</sup>，各新设持股平台成为原持股平台的有限合伙人。前述财产份额受让的工商登记办理完成后，经此次规范后的激励对象通过两层员工持股平台间接持有公司股权，同时原获授的虚拟股亦相应注销，具体持股架构如下：



此次虚拟股激励规范完成后，自公司设立以来实施的员工虚拟股激励计划彻底终止，并为员工持股计划所取代。

为筹备本次发行上市申报，发行人于 2020 年末实施了新一次的员工股权激励，此次系将各员工持股平台执行事务合伙人名下的预留财产份额授出，由新获激励的员工直接进行受让并成为各员工持股平台的有限合伙人。该次授予完毕后，公司各员工持股平台不再存在任何预留或未明确归属的财产份额。

<sup>2</sup> 根据《合伙企业法》第六十一条，有限合伙企业由二个以上五十个以下合伙人设立。受限于 2017 年已设立的各有限合伙制员工持股平台的合伙人数量限制，因此在第二次规范过程中，各激励对象先新设立了 6 家员工持股平台。

<sup>3</sup> 在第二次规范虚拟股激励过程中，授出的激励份额除 2017 年原员工持股平台对发行人增资时预留的激励份额外，还包括自 2017 年以来已登记持股人员因离职等情形所转出的员工持股平台财产份额，该等份额亦作为后续新授出的员工持股平台财产份额的来源。

## 5. 创始股东回购相关股权以及分红的资金来源情况

根据自 2014 年以有偿方式授予员工虚拟股以来，承担虚拟股认购、回购款收支职能的银行账户流水，并经创始股东确认，在虚拟股激励期间，主要通过创始股东控制的有关虚拟股权款账户负责虚拟股认购、回购款项的收支，其中回购虚拟股及分红的资金来源如下：

### （1）回购相关虚拟股的资金来源

创始股东确认，在激励员工出现离职或经协商一致回购员工所持虚拟股权时，回购资金来源主要包括：

①自 2005 年至 2013 年期间，主要是无偿授予员工虚拟股，且存在一次授予分年归属的情况，在员工离职回购虚拟股时，回购价格按照 1 元/股或 0.1 元/股计算，该期间有关虚拟股回购资金需求相对较小，该等资金主要来源于创始股东控制的银行账户。

②自 2014 年以来创始股东调整授予方式，改为以有偿方式授予员工虚拟股，虚拟股回购价格与公司每年的每股经营性净资产值挂钩，此后回购虚拟股的主要资金来源为激励对象认购虚拟股时所缴付的认购款。由于该等认购款在认购时系直接缴付至创始股东指定的银行账户，员工在离职等情形下需回购虚拟股时，亦由该银行账户向离职员工支付退股款。

③由于自 2014 年之后在员工离职等情形下回购其所持虚拟股时，回购款项包含了员工原支付的认购款本金与公司各年度经营形成的每股净资产增值收益，虚拟股权款管理账户在向员工支付虚拟股回购款出现资金缺口时，创始股东自身或通过向公司拆借一定资金用于支付虚拟股回购款，且报告期内的有关拆借资金及按公允利率计提的利息已归还至发行人账户。

### （2）虚拟股分红的资金来源

经查阅发行人有关激励协议、虚拟股权款管理账户的银行流水，以及发行人创始股东报告期内的银行流水，虚拟股分红的资金来源于创始股东自发行人历年实施的利润分配中所获资金，具体分红款支付路径如下：

①2005 年至 2017 年首次规范虚拟股激励前，公司实施利润分配时将相应分

红款支付给各工商登记股东（即各创始股东或创始股东的持股平台），创始股东收到公司的分红款后，再依据激励协议约定将相应分红款支付给各激励对象；

②2017年首次规范虚拟股激励至2020年第二次规范虚拟股激励期间，公司实施利润分配时将分红款支付予各工商登记股东（含2017年经第一次虚拟股规范后通过各员工持股平台持股的激励对象），各创始股东及名下存在预留激励份额的合伙人将分红款统一支付予创始股东指定的虚拟股权款管理账户，在激励对象离职或在第二次虚拟股规范时将分红款再支付予相应激励对象。

## 6. 虚拟股权在法律上的权利义务属性

根据以上所述，虚拟股并非规范的法律术语，在我国法律法规中亦未对此作出明确规定，经查阅公司历史上员工激励签署的有关协议文件、款项支付流水及创始股东及激励对象出具的书面确认等，公司虚拟股激励计划及其实施呈现了以下特征：

项目	特征概述
签约及履约主体	虚拟股激励有关授予、回购协议等法律文件，均由创始股东邱文生与激励对象直接签署，发行人及其前身华勤有限均未参与签署，亦未作为实际履约主体。
授予/回购激励权益及其实施特征	（1）创始股东授予员工的激励权益与发行人股权没有直接或一一对应关系，授出的激励权益不具有唯一性和特定化特征； （2）未经董事会/创始股东同意，员工不能自由转让获授的激励权益，在员工出现离职或变现需求时，经协商一致由创始股东按约定回购； （3）员工获授激励权益，有关认购价款未支付予发行人账户，发行人不发生增资扩股或实收资本变动；员工离职等情形下回购激励权益时，回购价款由创始股东指定账户支付，发行人股本或实收资本不发生变动；授出及回购激励权益时，公司章程及股东名册也不发生变更。
员工享有的激励权益内涵	（1）激励员工仅享有分红、增值等实质经济性权益，而不享有参与公司股东会、重大事项决策及提名董事、高级管理人员等股东权利； （2）员工获得的分红系公司创始股东自公司取得分红后，让渡一部分分红收益予员工，激励对象并不直接自公司取得分红款。
行权条件及权益取消	（1）在无偿授予虚拟股阶段，虚拟股一次性授予，分年归属于激励对象，在员工离职等情形下如虚拟股尚未达到归属条件，则直接予以注销，员工不享有该部分虚拟股的经济性利益； （2）如员工在职期间或离职后出现严重违约或损害公司利益等，创始股东邱文生等有权单方取消激励对象获授/保留的激励权益，或立即按协议约定回购，员工不得提出异议。
虚拟股认购与回购款收付	（1）除前期无偿授予虚拟股外，在有偿认购、回购虚拟股过程中，员工认股款及回购款均由创始股东指定的账户收付，而非由发行人账户进行收付； （2）公司虚拟股激励实施过程，认购及回购款等有关资金收付形成资金流转闭环，除期间曾拆借部分发行人废品销售款并已偿还外，发行人未直接承担有关款项收付责任。

根据上述特征，虚拟股系创始股东创设并授予激励对象的一种享有经济收益（包括自创始股东取得相应分红、激励权益的增值收益等）的激励权益工具，授予对象据此获得一定的经济利益，但并不因此成为发行人股东，或享有任何表决权等股东权利。由于激励协议均系创始股东邱文生与激励对象签署，由创始股东承担履约义务，虚拟股具有的经济收益权是由创始股东让渡自公司取得的一定分红等经济利益来实现，虚拟股认购、回购款项亦由创始股东控制的账户进行资金闭环管理，而非通过发行人账户进行收付，据此，发行人的虚拟股激励计划属于是创始股东与有关激励对象之间关于分享公司分红、激励权益增值等经济性收益的一种内部合约安排。

根据申请境内首次公开发行并上市的有关企业披露的招股说明书等文件，多家申报企业亦曾采用虚拟股或类似经济受益权等方式实施员工激励的情况，有关案例如下：

已（申报）上市公司	上市时间	虚拟股/经济受益权激励性质的概要说明
雨中情 （已反馈）	-	2016年，为了让员工共享公司发展成果，并激励员工工作积极性，发行人制定了以虚拟期股为标的的《股权激励计划》，按照自愿原则与愿意参与虚拟期股计划的核心员工签署了《期股授予协议书》并向其授予虚拟期股股权证书。 <b>该等虚拟期股不涉及公司股权结构的变动，不办理工商变更登记；被激励对象仅根据所持虚拟期股数量享有收益权，不享有表决权，不参与企业经营决策；所收取的虚拟期股认购保证金不计入公司实收资本，不涉及公司注册资本的变动。</b>
旷视科技 （提交注册）	-	经济受益权是一种以股份价值为基础的经济激励安排。 <b>授予对象可以基于经济受益权获得一定金额的经济利益，该金额整体上与发行人价值挂钩，即对应发行人价值、授予时的基础价格及归属后累计已宣派股利金额等因素综合计算。授予对象不因被授予经济受益权而成为发行人的股东，或对发行人股份有任何投票权，或享有其他作为发行人股东可享有的权利。</b> 在法律性质上， <b>授予对象享有的经济受益权，属于授予对象基于合同约定享有的对于授予人的一项权利，其价值与公司股份的价值相关，但该等权利并不代表授予对象持有 AI Mind Limited 和 Machine Intelligence Limited 的股份，也不代表授予对象拥有或有权取得发行人股份和存托凭证。</b>
凌云光 （中止-财报更新）	-	为使员工与公司结成长期利益共同体，公司根据员工的职级与贡献等因素，自2005年开始至2017年末实施过员工虚拟股激励计划。 <b>虚拟股激励计划实质为一种现金奖励，属于一种维护团队稳定的奖励和约束的管理措施，系公司薪酬体系的重要组成部分。被激励对象参与虚拟股激励计</b>

		<u>划，不承担股东出资的责任，但不享有参与重大决策和选择管理者等作为公司股东的表决权 and 决策权等权利。</u>
信安世纪 (SH.688201)	2021-04-21	华耀科技于 2018 年 4 月制定了《华耀（中国）科技有限公司虚拟股权激励计划方案》，该计划定义的 <u>虚拟股权是指公司授予激励对象一定数额的虚拟份额，对应华耀科技 20% 的股权；被激励对象不需要出资而享受公司价值的增长；被激励对象没有虚拟股权的表决权，转让权和继承权，只有享受相应股份分红和增值的经济权益；虚拟股权的收益来源于股东对相应收益的渡让；虚拟股权不能用于设定抵押、质押、担保、交换、还债等。</u>
芯海科技 (SH.688595)	2020-09-28	芯海有限成立后，基于员工激励的考虑，筹划并与部分激励对象签订关于激励内容及方式的书面协议等相关法律文件， <u>该种激励方式为以股权为参照作为员工激励的一种依据或计算方式即虚拟股权。该等虚拟股权激励不属于《公司法》或芯海有限公司章程之约定的公司股权。</u> 后公司为规范激励方式，对上述激励方式和方案予以清理，上述虚拟股权激励已在激励对象离职时或 2015 年 5 月进行了清理。
东杰智能 (SZ.300486)	2015-06-30	公司设立的所谓专股（虚拟股份） <u>仅是内部自行约定的在工商注册之外的虚拟股权或股份的一种特定称谓，由于该部分股份在授予之初系出于稳定技术和管理团队的目的进行，公司内部约定该部分专股（虚拟股份）在职工离职时由公司无偿收回并完成内部登记的注销。</u> 且该等专股授予时并未明确将来是以发行新股或转让老股的方式进行显性化；最后，从后续对该部分授予职工的专股规范化处理的过程来看，系采取老股转让的方式进行，公司总股本未发生变化……公司授予专股的行为不属于股份发行行为，其实质应视为一种着眼于团队稳定的奖励和约束的公司内部管理措施。

根据上述案例，其他申报上市企业中亦存在类似授予员工虚拟股或经济受益权进行激励的情况，且在该等案例中的虚拟股或经济收益权也并非是真的公司股权，发行人的虚拟股激励亦是创始股东与激励对象之间关于分享公司分红、激励权益增值等经济性收益的一种内部合约安排。

## 7. 虚拟股相关设置的合法合规性以及是否涉及股票变相发行

如上所述，虚拟股在我国法律法规中未有明确规定，不属于《公司法》《公司章程》规定的公司股权或股份，虚拟股的获授对象并非公司股东，无需办理工商登记，亦不享有《公司法》和《公司章程》规定的公司股东享有的表决权等股东权利，虚拟股的授予及回购也不影响公司股东及股本结构。发行人的虚拟股激励仅是创始股东与有关激励对象之间关于分享公司分红、激励权益增值等经济性收益的一种内部合约安排。

经查阅有关激励协议，发行人及创始股东制定的《员工持股办法》等管理制

度，并经与激励人员访谈，公司虚拟股激励计划遵循员工自愿参与的原则，激励对象系真实自愿参与虚拟股激励计划，亦秉持“入股自愿、收益共享、风险共担”原则与创始股东邱文生签署有关激励协议。据此，发行人虚拟股设置及实施系民事主体之间真实、自愿的意思表示，未违反其时适用的《民法通则》《合同法》及《公司法》等法律法规的规定。

经核查，在发行人虚拟股激励的规范过程中，员工持股平台的设立、出资及财产份额变动，以及员工持股平台向发行人的出资已按照《公司法》《合伙企业法》及发行人《公司章程》等规定履行了必要法律程序，符合相关法律法规的规定。

另外，发行人创始股东主导实施的虚拟股激励不属于股票发行或变相发行，具体理由如下：

（1）虚拟股为创始股东授予激励对象，并由激励对象据此享有一定经济收益权益的依据，不属于《公司法》《证券法》规定的公司股权/股份或证券，且授予员工虚拟股的目的主要为激励公司在职员工，并基于员工自愿参与的原则，不属于《证券法》第九条规定的向不特定对象公开发行，或采取广告、公开劝诱和变相公开方式进行非公开发行的情况；

（2）创始股东实施的虚拟股激励计划具有授予、归属、回购等管理机制，虚拟股的认购、回购不涉及发行人注册资本或实收资本的变动，虚拟股及其涉及的认购、回购资金由创始股东进行闭环管理，有关认购款项未支付予发行人银行账户，据此，创始股东授予员工虚拟股进行激励不属于发行人的股份发行或变相发行，不适用《公司法》《证券法》有关股份或证券发行的有关规定。

就发行人虚拟股设置合规性等事项，本所律师与上海市市监局登记注册处的工作人员现场访谈，工商部门工作人员确认，授予员工的虚拟股在落实至工商登记前，不属于工商行政主管部门的监管范围，无需履行工商登记备案程序。经查阅发行人及其各员工持股平台的工商、税务主管部门出具的合规证明，以及发行人及其创始股东的确认，并通过上海市金融工作局、上海市证监局、上海市市监局等网站公开检索，截至本补充法律意见书出具之日，发行人及其创始股东均不存在因历史上实施的虚拟股激励被有关主管部门给予行政处罚的情况。

综上，发行人历史上虚拟股设置未违反其时适用的相关法律法规的规定，虚拟股的规范已履行必要法律程序，符合《公司法》《合伙企业法》等法律法规的规定；虚拟股激励不涉及发行人的股份发行或变相发行。

**（二）结合历史上存在的人力资源出资、虚拟股权等事项，说明发行人是否存在股权代持或其他利益安排，是否存在纠纷或潜在风险**

**1. 发行人历史上的人力资本出资及替换不存在股权代持及特殊利益安排**

**（1）华勤有限创立时全体股东已约定人力资本出资由邱文生一人持有**

经查阅发行人的工商登记文件，以及 2005 年公司设立时经全体股东签署的《公司章程》《公司人力资本出资作价协议书》《劳务协议书》，并与邱文生、崔国鹏访谈，公司于 2005 年设立时，全体股东通过上述协议明确约定公司有关人力资源出资 315 万元为邱文生一人持有，占公司彼时注册资本的比例为 35%，就此不存在其他特殊利益安排。

经查阅公司虚拟股激励协议文件、激励制度等，并与邱文生、崔国鹏访谈确认，在筹划设立公司时，创始团队最初有意将邱文生持有的 35% 的人力资源出资作为对当时及其后公司在员工进行激励的预留股权，但随即考虑到直接对员工实施公司股权激励可能影响公司经营决策效率，不利于初创企业长期稳定发展，同时在股权管理上也存在较多不便，例如在员工定期授予激励股权，或者员工离职时，难以及时、频繁变更工商登记，为此，公司设立后事实上并未实际执行该安排；且上述激励方案构想中，仅是创始人邱文生最初有意让渡部分人力资本出资股权的经济权益授予员工作为激励，不改变 35% 的人力资源初始出资归属于邱文生的股权权属认定，创始股东之间不存在共享人力资本股权，或由邱文生代为持有公司该等股权的约定。

经本所律师与华勤有限设立时的原投资人荣秀丽、倪刚访谈，荣秀丽、倪刚确认各自原持有的华勤有限股权均为真实、合法持有，股权权属清晰，不存在任何股权代持等情况；两人知悉公司设立时的工商登记股东情况，确认两人除原持有的已经工商登记的公司相应股权外，在公司不享有其他权益。

综上，公司设立时 35% 的人力资本作价出资明确归属于实际控制人邱文生，并经全体股东确认且履行了工商登记程序，不存在股权代持或其他特殊利益安排。



## （2）邱文生于 2007 年以个人资金替换人力资本瑕疵出资

根据发行人工商登记文件，并经与邱文生访谈及确认，为规范公司设立时的人力资本作价出资瑕疵，邱文生于 2007 年以等额现金 315 万元替换原有人力资源出资。经查阅上海东华会计师事务所出具的《验资报告》（东会验[2007]1201 号）及其后所附的现金解款回单、银行询证函、邱文生于 2007 年向华勤有限支付前述 315 万元出资款项有关的银行账户流水，邱文生于 2007 年 4 月自公司拆借资金 315 万元资金，并将该 315 万元款项实缴予公司用以替换原人力资本出资，邱文生随后于当年内以个人自有及自筹资金将上述 315 万元偿还予公司。

根据邱文生及其他创始股东确认，邱文生于 2007 年 4 月自华勤有限拆借 315 万元用于替换出资，并于当年内足额偿还给公司，该等资金拆借事项已经公司全体股东一致同意，未因此损害公司及股东利益，且邱文生确认以个人自有及自筹资金将上述款项及时偿还予发行人，该等出资资金不存在最终来源于其他第三方，代其他人向公司出资或代他人持有公司股权的情况；各创始股东均确认，邱文生名下原登记持有的人力资本出资及其后以等额现金 315 万元替换出资，以及该等出资所对应之股权及一切股东权益均归属于邱文生，不存在其他特殊利益安排。

根据以上，邱文生已于 2007 年以个人资金替换原有人力资本出资，不存在代他人向公司出资或代他人持有公司股权的情况，也不存在其他特殊利益安排。虽此次邱文生在替换出资过程中存在先自公司拆借资金进行出资替换，而后再向公司偿还的情形，但鉴于：（1）邱文生替换出资及其资金拆借行为已经公司当时全体股东的一致同意，且邱文生已于当年内将有关拆借资金偿还予公司，各股东确认未因此形成直接或间接占用发行人资金的情形，也未损害公司及其股东的利益；（2）该次替换出资及其后发行人实施的系列增资及相应股东出资事项已经验资机构审验，确认发行人现有注册资本与实收资本一致，不存在有关股东虚假出资等情况的说明；（3）邱文生亦确认未因此受到工商主管部门的处罚。因此，本所律师认为，该事项不构成本次发行上市的实质性障碍。

**（3）人力资本出资方式不符合《公司法》等规定，在邱文生以现金替换人力资本出资前，人力资本出资不属于股东对公司的有效出资，亦不具备认定股权代持的法律基础**

经核查，公司设立时的人力资本出资系依据上海市工商行政管理局于 2000 年 2 月发布的《关于上海张江高科技园区内企业工商注册登记的有关规定》（沪工商登[2000]61 号，已于 2006 年 2 月废止）以及 2001 年 7 月 31 日印发的《关于张江高科技园区内内资企业设立登记的实施细则》（沪工商注[2001]334 号）等地方性政策规定，以人力资源、智力成果作价投资入股的，其出资比例可占公司注册资本的 35%。但该等人力资本出资方式，不符合其时适用的《公司法》等有关法律法规之规定，有关规定如下：

法律法规	实施时间	规定内容
《公司法（2004 年修正）》	2004.08.28 至 2005.12.31	第二十四条，股东可以用货币出资， <u>也可以用实物、工业产权、非专利技术、土地使用权作价出资。对作为出资的实物、工业产权、非专利技术或者土地使用权，必须进行评估作价，核实财产，不得高估或者低估作价。</u>
《公司登记管理条例》（1994 年发布施行）	1994.07.01 至 2005.12.31	第六十条， <u>公司的发起人、股东未交付货币、实物或者未转移财产权，虚假出资的，由公司登记机关责令改正，处以虚假出资金额百分之五以上百分之十以下的罚款。构成犯罪的，依法追究刑事责任。</u>
《公司法（2005 年修正）》	2006.01.01 至 2014.02.28	第二十七条，股东可以用货币出资， <u>也可以用实物、知识产权、土地使用权等可以用货币估价并可以依法转让的非货币财产作价出资；</u> 但是，法律、行政法规规定不得作为出资的财产除外。
《公司登记管理条例（2005 修订）》	2006.01.01 至 2014.02.28	第十四条，股东的出资方式应当符合《公司法》第二十七条的规定。 <u>股东以货币、实物、知识产权、土地使用权以外的其他财产出资的，其登记办法由国家工商行政管理总局会同国务院有关部门规定。股东不得以劳务、信用、自然人姓名、商誉、特许经营权或者设定担保的财产等作价出资。</u>

根据华勤有限设立时应适用的 2004 年修正的《公司法》，未明确规定股东能否以人力资本、学历或劳务出资，但规定对作为出资的实物、工业产权、非专利技术或者土地使用权，需评估作价；《公司登记管理条例》进一步规定，股东需交付货币、实物或者转移财产权；华勤有限设立时的人力资本出资仅经审计机构验资未进行评估作价，且人力资本或学历不属于可“交付”或“转移”予公司之财产，该出资方式不符合该等法律法规的规定。根据 2005 年修订后《公司法》《公司登记管理条例》，由于人力资本或学历出资不属于可以货币估价并可依法转让的非货币财产，该出资方式也不符合“股东不得以劳务等作价出资”之规定。因此，公司设立时的人力资本出资不属于上述法律法规规定的合法有效的股东出资，在人力资本出资后至邱文生以货币现金替换该等出资前，该股东实际上是未对公司履行有效出资义务。

诚如上述，在认定是否构成股权代持应建立在股东对公司存在真实、合法的出资或认缴出资，能够依法享有股东权益的前提之上，而人力资本出资不符合《公司法》等法律之规定，有关股东未有效履行出资义务。根据最高人民法院《关于适用〈中华人民共和国公司法〉若干问题的规定（三）》第二十四条，有限责任公司的实际出资人与名义出资人订立合同，约定由实际出资人出资并享有投资权益，以名义出资人为名义股东，实际出资人与名义股东对该合同效力发生争议的，如无法律规定的无效情形，人民法院应当认定该合同有效……实际出资人与名义股东因投资权益的归属发生争议，实际出资人以其实际履行了出资义务为由向名义股东主张权利的，人民法院应予支持。

据此，自华勤有限设立至邱文生以货币现金替换其人力资本出资前，经全体股东确认并履行了工商登记手续，系邱文生一人持有该等人力资本出资，邱文生为该部分股权所对应出资的认缴出资人且仅是未有效履行股东出资义务，而公司其他股东或第三方既非该部分人力资本出资的认缴出资人，也曾未就该部分出资对公司履行股东出资义务，根据上述司法解释，其他股东或第三方并不具备就该部分出资认定构成股权代持的法律基础，同时，2007年4月依然由邱文生以个人资金315万元对公司重新出资，实际履行了股东出资义务。

综上所述，315万元的初始人力资本出资的认缴出资人、最终的实际出资人均均为邱文生，且上述人力资本出资及其替换已经彼时公司全体股东一致同意并履行了工商登记手续，该等股权自始至终归属于邱文生，不存在股权代持情形，经邱文生等创始股东确认，该等人力资本出资及替换亦不存在特殊利益安排。

#### **（4）发行人及其实际控制人因人力资本出资发生法律争议并承担不利法律后果的风险较小**

##### **①邱文生持有的发行人有关股份权属明确，且主要创始人均已访谈确认**

如上所述，自发行人前身华勤有限设立时至邱文生以货币现金替换瑕疵出资前，人力资本出资不符合其时适用的《公司法》等法律法规之规定，属于认缴出资股东未履行实际出资义务，根据公司设立时的工商登记文件，全体股东已一致确认该等人力资本出资由邱文生一人持有，并履行了工商登记手续，据此，在人力资本出资被替换前，全体股东已确认该等人力资本出资的认缴出资股东为邱文

生，而在 2007 年 4 月亦经全体股东一致同意，邱文生以货币现金出资进行人力资本出资替换和规范，最终实际履行了该部分初始人力资本股权所对应的实际出资义务。

根据最高人民法院《关于适用〈中华人民共和国公司法〉若干问题的规定（三）》第二十二规定，当事人之间对股权归属发生争议，一方请求人民法院确认其享有股权的，应当证明以下事实之一：（一）已经依法向公司出资或者认缴出资，且不违反法律法规强制性规定；（二）已经受让或者以其他形式继受公司股权，且不违反法律法规强制性规定。

根据以上分析及司法解释的规定，邱文生系该部分初始人力资本出资的认缴股东，亦是履行实缴该部分股权对应出资义务的实际出资人，邱文生现持有的该部分发行人股权权属明确。

此外，经本所律师与华勤有限设立时的主要创始人<sup>4</sup>荣秀丽、倪刚、崔国鹏访谈，该等创始人均确认与邱文生之间不存在有关公司股权方面的争议、纠纷。

### **②人力资本出资及其替换，以及公司后续实施的增资均已经验资机构审验，且发行人及其实际控制人未因此受到工商主管部门处罚的情况**

经查阅有关验资机构就发行人及其前身华勤有限自设立至今历次增资事项出具的《验资报告》，以及大华为本次发行出具的《审计报告》等，邱文生人力资本出资及其替换，包括公司后续实施的历次增资均已经验资机构审验，其中不存在有关股东出资不实、虚假出资或股东就有关股权发生争议、纠纷的记载。

根据发行人及其前身华勤有限工商主管部门中国（上海）自由贸易试验区市场监管局、上海市市场监管局分别出具的《合规证明》，并经发行人及邱文生确认，发行人及邱文生不存在因此受到上海市市场监督管理部门作出行政处罚的记录；根据上海公安出具的“沪公（浦）证（2021）第 012264 号”及“沪公（浦）证（2021）第 140062 号”《有无违法犯罪记录证明》，邱文生在报告期内也不存在违法犯罪记录的情况。

### **③人力资本出资及其替换之事实，距今已超出法律规定的诉讼时效期限**

<sup>4</sup> 华勤有限设立时，荣秀丽、倪刚及崔国鹏，连同邱文生合计持有公司 99% 的股权，据此为公司的主要创始人。

根据《民法典》第一百八十八条，向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为三年。法律另有规定的，依照其规定。诉讼时效期间自权利人知道或者应当知道权利受到损害以及义务人之日起计算。法律另有规定的，依照其规定。第一百九十二条规定，诉讼时效期间届满的，义务人可以提出不履行义务的抗辩。

2005年8月公司设立时，发行人实际控制人以人力资本出资，并于2007年4月以个人资金替换原有瑕疵出资，该等事实发生距今已超过14年。如其他创始人等对原有人力资本出资之权属提出权利主张，或认为有关事实损害其个人权利的，应自其知道或应当知道权利受到损害之日起计算，由于发行人有关股权变动业已履行工商（变更）登记手续并产生公示效力，且根据本所律师与创始人邱文生访谈并通过裁判文书网、中国仲裁网、上海仲裁委员会网站等查询，截至本补充法律意见书出具之日，发行人及其创始人邱文生确认未收到针对原人力资本出资及其对应股权主张权利的请求，也不存在与之相关的股权方面法律诉讼、仲裁等争议、纠纷情形。

因此，鉴于有关人力资本出资及其替换事实的发生距今已超过法律规定的诉讼时效期间，发行人实际控制人因该等事项发生法律争议、纠纷并需承担不利法律后果的风险较小。

#### **④发行人控股股东及实际控制人出具了专项承诺**

为了防范有关人力资本出资或其衍生事项对发行人及本次发行上市产生不利影响，发行人控股股东及实际控制人已承诺，如因邱文生于2005年设立公司时的人力资本出资事项或由此衍生的任何相关事项导致发行人出现任何争议、纠纷，或需承担任何法律责任的，均由公司控股股东上海奥勤及邱文生独立承担，如因此给发行人造成损失的，将全额赔偿发行人的损失，以避免因此给发行人或其他股东、本次发行上市产生不利影响。

综上，发行人及其实际控制人因人力资本出资瑕疵产生法律诉讼等纠纷的风险较小，发行人控股股东及实际控制人已出具专项承诺，该事项不构成本次发行上市的实质性障碍。

## **2. 发行人历史上的虚拟股激励不存在股权代持及特殊利益安排**

如以上所述，发行人创始股东授予员工的虚拟股是参照公司股权形式而创设

的一种激励权益工具，不属于享有完整股东权利的公司股权，虚拟股激励的实质是激励员工与创始股东之间关于分享公司分红等收益的一种内部约定。发行人虚拟股激励不属于股权代持的理由如下：

### **（1）虚拟股激励对象仅享有经济性权益，不享有表决权等其他股东权利**

根据邱文生与激励对象在不同时期签署的激励协议，其中均明确约定激励对象享有分红等实际经济权益，激励协议并未约定赋予员工享有其他任何股东权利。根据《公司法》第四条，公司股东依法享有资产收益、参与重大决策和选择管理者等权利。因此，在公司创始股东对员工实施激励时，授予员工的激励权益并非是具有完整股东权利的公司股权，而是仅享有分红等经济性权益的“虚拟股”，持有激励权益的员工自始至终并不享有参与公司股东会、参与公司重大决策、提名或选择管理者等股东权利。

根据发行人的工商登记资料，自 2006 年公司原投资人荣秀丽、倪刚与杨亚齐陆续转让所持公司股权后，至 2017 年首次实施虚拟股规范，华勤有限股权长期且稳定地由邱文生、崔国鹏、吴振海及陈晓蓉四位创始股东持有，根据该等创始股东确认，创始股东所持的公司股权均为个人真实持有，独立行使股东权利并根据各自持有的公司股权享有相应的股东权益，在公司历史沿革中创始股东均不存在股权代持，或以公司股权进行不当利益输送等情形。

### **（2）激励对象在参与虚拟股激励过程中并未实际向公司出资，也未通过创始股东向公司出资**

经查阅公司工商登记资料，自华勤有限成立至 2007 年邱文生替换人力资本出资期间邱文生与激励人员签署的有关协议，并与邱文生访谈，该等员工在获授有关权益时，并未向公司进行出资，也未通过邱文生向公司出资；在 2014 年之后激励对象主要通过有偿方式认购虚拟股，根据有关虚拟股款项管理账户流水，员工有关虚拟股认购款支付予创始股东指定的银行账户，且该等虚拟股认购款主要用于员工离职等情形下回购款支出，并未支付予发行人账户。

因此，获激励员工不存在股东对公司的类似实际出资行为，出资资金并不计入公司实收资本，且在员工离职等情形下退股时亦会根据回购虚拟股数量进行全部或部分认购款的返还，员工的虚拟股认购款不属于《公司法》项下的股东出资，

员工也不以其有关出资为限对公司承担责任。

### **（3）激励对象获授之激励权益具有不确定性，且不能自由转让**

在无偿授予虚拟股阶段，根据有关激励协议约定，员工需在公司工作达到一定年限后，方能完整享有协议项下的激励权益，而在整个虚拟股激励过程中，激励协议均约定，员工获授的激励权益不能自由转让，在出现离职或变现需求时，需由创始股东进行回购；员工在职期间或离职后如严重违反与公司签署的有关协议，损害公司利益的，邱文生有权取消员工享有的激励权益，或立即进行回购。

据此，员工依据激励协议获授的权益具有不确定性，员工能否持续保有该等权益与其在职期间或离职后的表现、履约情况相关，且持有的激励权益不能向内部员工或第三方进行自由转让，该等激励权益与公司股东享有的具有确定性，并能够根据《公司法》及公司章程等规定进行转让的真实股权存在明显差异。

### **（4）发行人虚拟股激励的规范过程也不属于股权代持还原**

经查阅公司于 2017 年 6 月就自设立以来创始股东主导的虚拟股激励进行首次规范时的有关法律文件，包括但不限于公司员工持股平台的工商登记文件、公司员工持股平台向发行人增资的工商登记文件等，有关激励对象系主要以截至该规范时点持有的虚拟股数量及比例为基础，重新认购新设员工持股平台的财产份额/出资额并履行出资义务，之后再由员工持股平台认购公司的新增注册资本，最终有关激励对象通过员工持股平台间接持有公司股权，不存在发行人创始股东向员工转让公司股权进行对应股权代持还原的情况。

根据华勤有限虚拟股激励的首次规范过程，亦说明发行人历史上的员工激励为授予虚拟股而非公司股权进行激励，不存在据此形成股权代持的情形。

### **（5）公司现有持股人员及部分离职退股人员已经访谈确认虚拟股激励安排，并确认不存在争议纠纷**

由于发行人实施虚拟股激励计划的历时期间较长、涉及激励对象人数较多等，因此不能完全排除个别激励对象未来可能对历史上实施的（虚拟）激励计划提出异议并主张个人利益的风险。但鉴于：

①根据本所律师与发行人现有持股人员、部分离职退股人员访谈，并查阅其

出具的书面确认，该等人员确认历史上由公司创始股东主导实施的虚拟股激励安排，以及获授虚拟股及其变动过程，并确认与发行人及其控股股东、实际控制人及创始股东等均不存在争议纠纷，且历史上所持虚拟股及现持有的员工持股平台财产份额/出资额等不存在纠纷或潜在纠纷，不存在委托持股、信托持股或其他利益安排等情形。

②经本所律师通过企查查、中国裁判文书网、百度、必应等网站公开信息的检索，并经发行人及其创始股东确认，截至本补充法律意见书出具之日，公司及其创始股东与激励人员不存在有关虚拟股或员工激励方面法律诉讼等争议、纠纷的情况。

③发行人创始股东邱文生、崔国鹏、吴振海及陈晓蓉已共同出具书面承诺，如因历史上授予、回购员工激励股权及激励股权有关变动而产生任何争议、纠纷，给发行人及/或现有股东造成实质不利影响或直接损失的，承诺人将与发行人、相关人士积极协商解决该等争议、纠纷，并赔偿由此给发行人、相关股东造成的实际损失。

综上所述，发行人历史上的虚拟股激励也不存在股权代持及特殊利益安排，鉴于发行人虚拟股实施时间较长、涉及人数较多，不能完全排除产生法律纠纷的风险，鉴于截至本补充法律意见书出具之日，发行人及其创始股东不存在有关虚拟股或员工激励方面法律诉讼等争议、纠纷，创始股东也已就此出具了专项赔付承诺，该事项不构成本次发行上市的实质性障碍。

### **3. 发行人现有股东持有的公司股权亦不存在股权代持及特殊利益安排**

根据发行人的全套工商档案、历次股权转让、增资时签署的有关协议文件、相关出资或股权转让的款项支付凭证，发行人及其现有股东出具的书面承诺或确认、调查表，并经本所律师与发行人直接股东和员工持股平台现有持股人员访谈，发行人现有股东确认持有的公司股份权属清晰，不存在股权代持及争议纠纷的情况，也不存在以发行人股权进行不当利益输送的情况。

经本所律师通过企查查、中国裁判文书网、百度、必应等网站公开信息的检索，截至本补充法律书出具之日，发行人及其现有股东不存在有关发行人股权代持法律诉讼等争议、纠纷的情形。



据此，发行人现有股东持有的公司股权亦不存在股权代持及特殊利益安排。

### **（三）虚拟股权激励对象是否均为发行人员工，如否，请说明原因以及是否涉及利益输送**

经查阅公司虚拟股激励协议，并经发行人及其创始股东确认，创始股东主导实施的虚拟股激励计划主要面向发行人的核心员工或中高层员工实施，期间由于个别员工出于个人职业发展与规划等原因，存在自公司离职创业、入职创始股东投资或发行人参股的关联企业，如上海酷宇通讯技术有限公司、上海唯乐通讯设备有限公司（后更名为班在（上海）企业管理有限公司，已于2019年4月注销）等之后，经与创始股东协商，继续保留在公司享有的全部或部分虚拟股激励权益的情况。截至本补充法律意见书出具之日，涉及激励对象6名，折算后合计持有公司股份比例为2.56%，持股比例较低。

根据发行人创始股东确认，当时个别员工出于个人职业规划等原因有意离职创业或入职有关公司关联企业任职，鉴于该等员工入职公司时间较早，曾于公司初创及早期发展阶段作出相应贡献，基于支持员工创业，亦为公司探索或培育未来的业务机会和拓展发展方向等考虑，存在少量员工离职创业或入职公司关联方等之后继续享有虚拟股激励权益的情况，针对该等人员实施的虚拟股激励不存在任何利益输送。

经本所律师与该6名激励对象访谈并查阅其出具的书面确认，该等激励对象确认与发行人及其创始股东、主要客户、供应商等不存在关联关系及其他利益安排，且历史上持有的虚拟股及现持有的公司员工持股平台出资额/财产份额均系个人真实持有，不存在纠纷、潜在纠纷，不存在委托持股、信托持股或其他利益安排，该等激励对象与发行人及其创始股东之间也不存在未结清的债权债务或争议、纠纷。

### **（四）前述实股认购款由创始股东账户或其指定账户收取的原因、合理性**

发行人虚拟股激励及其规范过程，以及现实施的员工持股计划中，涉及由创始股东账户或其指定账户收取员工缴付的实股认购款主要为以下两类情形：

#### **1. 2020年8月第二次规范虚拟股激励中创始股东账户收取实股认购款的情况**

如上所述，在 2020 年 8 月针对自 2017 年以来实施的虚拟股激励情况进行规范时，受限于原于 2017 年设立的员工持股平台的人数限制，有关创始股东及激励对象另行设立了 6 家合伙制员工持股平台，由各新设持股平台受让原员工持股平台合伙人名下的预留财产份额（该等财产份额包括 2017 年首次规范虚拟股激励时创始股东已实缴的预留财产份额，以及 2017 年以来因员工离职转出而由创始股东实际出资回购的持股平台财产份额），各新设持股平台据此成为原有持股平台的有限合伙人。前述财产份额受让的工商登记办理完成后，相关激励对象通过两层员工持股平台间接持有公司股权。

上述新设与原有持股平台之间的财产份额转让系为规范虚拟股激励之目的，据此转让协议约定，新设员工持股平台按平价受让原员工持股平台合伙人名下的预留财产份额，并向转让方支付相应的财产份额转让价款。由于在 2017 年设立原员工持股平台并对发行人增资时，创始股东已实际出资实缴了持股平台预留财产份额所对应的出资款（包括登记于除创始股东之外的其他合伙人名下的预留份额，亦是由创始股东提供资金实缴），且 2017 年以来因员工离职等回购其所持持股平台财产份额的价款亦由创始股东实际承担，因此，在此次虚拟股规范过程中，新员工持股平台将员工实缴出资的资金，作为预留财产份额的受让价款支付予各预留份额持有人，并最终支付予发行人创始股东指定的账户，具有合理性。

## **2. 2020 年 12 月在授予员工持股平台份额时由创始股东账户收取员工实股认购款的情况**

在 2020 年 8 月新设员工持股平台通过受让原持股平台合伙人名下的预留财产份额并成为原持股平台的有限合伙人，即发行人完成虚拟股的第二次规范后，公司员工持股平台的剩余预留财产份额均由员工持股平台执行事务合伙人崔国鹏、吴振海及陈晓蓉持有。在 2020 年 12 月将员工持股平台剩余预留财产份额新授予给激励对象时，激励对象系按照公司公布的每股经营性净资产价格（4.31 元/每 1 元财产份额）受让崔国鹏、吴振海及陈晓蓉名下的预留财产份额，员工据此直接将有关财产份额受让价款支付予创始股东的账户。

如以上所述，由于该等预留财产份额已由创始股东实缴出资，或已通过实际出资受让有关离职员工的财产份额，因此，激励员工统一按照激励方案确定的认购价格受让创始股东名下的预留财产份额，并将受让价款支付予创始股东账户具

有合理性。

因此，在 2020 年 8 月规范虚拟股激励及 2020 年 12 月授予员工持股平台财产份额时，由激励对象向创始股东账户或其指定账户支付财产份额受让价款具有合理性。

综上所述，本所律师认为：

1. 发行人历史上虚拟股设置未违反其时适用的相关法律法规的规定，虚拟股的规范已履行必要法律程序，符合《公司法》《合伙企业法》等法律法规的规定；虚拟股激励不涉及发行人的股份发行或变相发行；

2. 发行人历史上的人力资本出资、虚拟股激励不存在股权代持及特殊利益安排，发行人及其实际控制人因人力资本出资事项产生法律诉讼等纠纷的风险较小，由于虚拟股激励实施时间较长、涉及人数较多，不能完全排除产生法律纠纷的风险，但鉴于截至本补充法律意见书出具之日，发行人及其创始股东不存在有关虚拟股或员工激励方面法律诉讼等争议、纠纷，创始股东也已就此出具了专项赔付承诺，该事项不构成本次发行上市的实质性障碍；

3. 虚拟股激励实施过程中，除期间曾有个别员工离职创业或入职关联方等后继续保留有关虚拟股激励权益外，虚拟股激励对象主要为发行人员工，针对前述人员实施的虚拟股激励不存在利益输送情形；

4. 在 2020 年 8 月规范虚拟股激励及 2020 年 12 月授予员工持股平台财产份额时，由激励对象向创始股东账户或其指定账户支付财产份额受让价款具有合理性。

（以下无正文）

（本页无正文，为北京市中伦律师事务所《关于华勤技术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）》的签署页）

北京市中伦律师事务所（盖章）



负责人：

张学兵

经办律师：

王川

经办律师：

贾海亮

经办律师：

马继伟

2021 年 11 月 17 日