

北京大成（深圳）律师事务所
关于广东通宇通讯股份有限公司
2020 年股票期权激励计划的
法律意见书

大成 DENTONS

北京大成(深圳)律师事务所

www.dentons.cn

广东省深圳市福田区深南大道 1006 号深圳国际创新中心 A 座 3、4 层 (518026)
3/F, 4/F, Block A, Shenzhen International Innovation Center, No.1006, Shennan Boulevard, Futian
District,
Shenzhen 518026, P. R. China
Tel: +86 755-2622 4888/4999 Fax: +86 755-2622 4111/4200

二〇二〇年八月

目 录

一、公司实行本次激励计划的主体资格	4
二、本次激励计划的主要内容	5
三、本次激励计划的拟订、审议、公示等程序	23
四、激励对象的确定	26
五、信息披露.....	26
六、财务资助.....	26
七、本次激励计划不存在损害上市公司及股东利益的情形	27
八、关联董事回避表决	27
九、结论意见.....	27

北京大成（深圳）律师事务所
关于广东通宇通讯股份有限公司
2020 年股票期权激励计划的
法律意见书

致：广东通宇通讯股份有限公司

根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）发布的《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、深圳证券交易所发布的《深圳证券交易所上市公司业务办理指南第 9 号—股权激励》（以下简称“《业务指南第 9 号》”）等相关规定，北京大成（深圳）律师事务所（以下简称“本所”）接受广东通宇通讯股份有限公司（以下简称“公司”或“通宇通讯”）的委托，就公司 2020 年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”或“本计划”）出具本法律意见书。

本所已经得到公司的保证：即公司向本所提供的文件资料及所作出的陈述和说明均是完整、真实和有效的，且一切足以影响本法律意见书的事实和文件均已向本所披露，而无任何隐瞒或重大遗漏；公司提供的文件资料中的所有签字及印章均是真实的，文件的副本、复印件或传真件与原件相符。

本所承诺，本所律师已严格履行法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，对公司本次激励计划相关事宜进行了充分的核查验证，保证本法律意见书中不存在虚假记载、误导性陈述及重大遗漏。

本所同意公司将本法律意见书作为实行本次激励计划的必备文件，随其他文件材料一同公开披露。

本法律意见书仅供公司为实行本次激励计划之目的使用，未经本所事先书面同意，不得用于任何其他用途。

本所律师按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，在对公司提供的有关文件和事实进行了充分核查验证的基础上，现出具法律意见如下：

一、公司实行本次激励计划的主体资格

（一）通宇通讯是依据《公司法》及其他有关规定依法设立并合法存续的上市公司

根据公司提供的资料并经本所律师核查，通宇通讯由广东通宇通讯设备有限公司依法变更设立，于 2010 年 10 月 28 日在中山市市场监督管理局（原名为中山市工商行政管理局）注册登记。经中国证监会《关于核准广东通宇通讯股份有限公司首次公开发行股票批复》（证监许可[2016]383 号）核准，公司首次向社会公众公开发行人民币普通股 3,750 万股。公司发行的人民币普通股股票于 2016 年 3 月 28 日在深圳证券交易所上市，股票简称为通宇通讯，股票代码为 002792，首次公开发行后总股本为 15,000 万股。

公司目前持有中山市市场监督管理局核发的《营业执照》，统一社会信用代码为 91442000617978068F。通宇通讯目前依法有效存续，不存在法律、法规、规范性文件或《公司章程》规定的需要终止的情形。

（二）公司不存在不得实行本次激励计划的情形

根据公司提供的资料及容诚会计师事务所 2020 年 4 月 28 日为公司出具的容诚审字[2020]518Z0257 号《广东通宇通讯股份有限公司 2019 年年度审计报告》，公司未发生以下任一情形：

1. 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
2. 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；
3. 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；
4. 法律法规规定不得实行股权激励的；
5. 中国证监会认定的其他情形。

基于上述，本所认为，公司依法有效存续，不存在法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》规定的需要解散或终止的情形，亦不存在《管理办法》第七条规定的不得实行激励的情形，具备实行本次激励计划的主体资格。

二、本次激励计划的主要内容

公司第四届董事会第五次会议于 2020 年 8 月 28 日审议通过了《广东通宇通讯股份有限公司 2020 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）及其摘要，公司本次激励计划的主要内容如下：

（一）本次激励计划的目的与原则

公司根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本次激励计划。

本次激励计划的目的为：提升股东价值，维护所有者权益；形成股东、公司与员工之间的利益共享与风险共担机制，充分调动公司中高级管理人员和核心技术人员积极性；帮助管理层平衡短期目标与长期目标，支持公司战略实现和长期可持续发展；吸引和保留优秀管理人才和业务骨干，确保公司长期发展。

本次激励计划的原则为：坚持股东利益、公司利益和员工利益相一致，有利于上市公司的可持续发展；坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称；坚持依法规范，公开透明，遵循相关法律法规和《公司章程》规定；坚持从实际出发，循序渐进，不断完善。

（二）本次激励计划的管理机构

1. 股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本次激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本次激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

2. 董事会是本次激励计划的执行管理机构，负责本次激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”），负责拟订和修订本次激励计划并报董事会审议，董事会对本次激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本次激励计划的其他相关事宜。

3. 监事会及独立董事是本计划的监督机构，应当就本计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。监事会对本计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事将就本计划向所有股东征集委托投票权。

4. 公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

5. 公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

6. 激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就本计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

（三）激励对象的确定依据和范围

1. 激励对象的确定依据

本次激励计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。本计划激励对象为公司公告本计划时符合公司任职资格的董事、高级管理人员、核心管理人员和核心技术（业务）人员（不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

2. 激励对象的范围

本次激励计划首次授予的激励对象共计 159 人（不含预留激励对象），包括：公司董事、高级管理人员；公司核心管理人员；公司核心技术（业务）人员。本计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。以上所有激励对象必须在公司授予权益时以及在本计划的考核期内于公司任职并签署劳动合同或聘用合同。

预留授予部分的激励对象由本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

3. 激励对象的核实

本计划经董事会审议通过后，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本次激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

（四）股票期权的来源、数量和分配

1. 本次激励计划标的股票来源

本次激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

2. 本次激励计划授出股票期权的数量

本次激励计划拟向激励对象授予 445.10 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本计划草案公告时公司股本总额 33,784.02 万股的 1.32%，其中首次授予 395.10 万份，占本计划草案公告时公司股本总额 33,784.02 万股的 1.17%；预留 50 万份，占本计划草案公告时公司股本总额 33,784.02 万股的 0.15%，预留部分占本次授予权益总额 11.23%。

在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

本计划实施后，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的授予权益总数累计未超过公司股本总额 10%，且本计划中任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票，累计未超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

3. 本次激励计划标的股票的分配

本计划首次授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占授予股票期权总数的比例	占目前总股本的比例
1	刘木林	董事、副总经理	8	1.80%	0.02%
2	马岩	副总经理	8	1.80%	0.02%
3	胡志刚	副总经理	8	1.80%	0.02%

4	王智	财务总监、副总经理	8	1.80%	0.02%
5	旷建平	董事会秘书、副总经理	8	1.80%	0.02%
核心管理人员、核心技术（业务）人员 （154人）			355.10	79.78%	1.05%
预留			50	11.23%	0.15%
合计			445.10	100%	1.32%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本计划提交股东大会审议时公司股本总额的10%。

2.上述合计全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司总股本的10%。

3.本计划激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

4.预留部分的激励对象由本计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

（五）本次激励计划的时间安排

1. 本次激励计划的有效期

本次激励计划有效期自股票期权授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过60个月。

2. 本次激励计划的授予日

授予日在本次激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后60日内授予日的确定、授予登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施本次激励计划，未授予的股票期权失效。预留部分须在本次激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内授出。

3. 本次激励计划的等待期和可行权日

本计划授予的股票期权等待期为自股票期权授予登记完成之日起12个月。激励对象根据本次激励计划获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。

在本计划通过后，股票期权自授予登记完成之日起满12个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（1）公司定期报告公告前30日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前30日起算，至公告前1日；

(2) 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

(3) 自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露后 2 个交易日内；

(4) 中国证监会及本所规定的其它期间。

4. 行权安排

本计划首次授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自首次授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

本计划预留授予的股票期权行权期及各期行权时间安排：

(1) 若预留部分的股票期权在 2020 年授予，则预留部分股票期权的各期行权时间安排与首次授予的股票期权一致；

(2) 若预留部分的股票期权在 2021 年授予，则预留部分股票期权的各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象必须在股票期权激励计划有效期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。股票期权行权条件未成就时，相关权益不得递延至下期。

5. 本次激励计划禁售期

本次股票期权激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

(1) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

(2) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

(3) 在本次激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

(六) 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

1. 首次授予的股票期权的行权价格

首次授予股票期权的行权价格为每股 23.85 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以每股 23.85 元购买 1 股公司股票的权利。

2. 首次授予股票期权行权价格的确定方法

首次授予部分股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

(1) 本计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量），为每股 22.51 元；

(2) 本计划草案公告前 20 个交易日（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）的公司股票交易均价，为每股 23.85 元。

3. 预留股票期权的行权价格的确定方法

预留股票期权在授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。预留股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

(1) 预留股票期权授予董事会决议公告前 1 个交易日的公司股票交易均价；

(2) 预留股票期权授予董事会决议公告前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一。

(七) 股票期权的授予及行权条件

1. 股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

(1) 公司未发生如下任一情形：

a) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

b) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

c) 上市后 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

d) 法律法规规定不得实行股权激励的；

e) 中国证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象未发生如下任一情形：

a) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

b) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

c) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

d) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

e) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

f) 中国证监会认定的其他情形。

2. 股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

(1) 公司未发生如下任一情形：

a) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

b) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

c) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

d) 法律法规规定不得实行股权激励的；

e) 中国证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象未发生如下任一情形：

a) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

b) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

c) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

d) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

e) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

f) 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

(3) 公司业绩考核要求

本计划授予的股票期权，在行权期的各个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予的股票期权各年度（2020-2022 年）业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2019年净利润为基数，2020年度净利润增长率不低于100%

第二个行权期	以2019年净利润为基数，2021年度净利润增长率不低于160%
第三个行权期	以2019年净利润为基数，2022年度净利润增长率不低于220%

注：上述“净利润”指标指归属于上市公司股东的净利润，并剔除本计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若预留部分的股票期权在 2020 年授出，则预留部分股票期权的各年度业绩考核目标与上述首次授予部分一致。若预留部分的股票期权在 2021 年授出，则预留部分股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留第一个行权期	以2019年净利润为基数，2021年度净利润增长率不低于160%
预留第二个行权期	以2019年净利润为基数，2022年度净利润增长率不低于220%

注：上述“净利润”指标指归属于上市公司股东的净利润，并剔除本计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年所获授的股票期权均不得行权，由公司注销。

(4) 个人层面绩效考核要求

a) 职业操守指标：考核激励对象工作过程中所表现出的职业素质、道德、心态和对周围员工及利益相关者所展现出的工作热情和感染力。

b) 职业能力指标：考核激励对象在团队中的分工合作，为公司总体业绩目标或本部门业绩的实现作出的贡献；考核激励对象是否具有良好的领导素质，能否有效领导激励下属完成分管的工作；考核被激励对象分管部门的团队精神、实力和业务发展态势。

c) 关键绩效指标：以岗位说明书中描述的工作职责为基础，根据所在组织的年度工作计划，从数量、质量、成本和时限等角度设定的关键绩效指标（KPI），考核经营业绩指标和重点工作指标的完成情况。

d) 个人绩效考评指标结构权重分配如下表所示：

评价内容	权重	综合评价得分
职业操守指标	30%	职业操守×30%+专业能力×15%+关键绩效×55%
专业能力	15%	

关键绩效（KPI）	55%	
-----------	-----	--

e) 个人业绩考核方法及考核标准：

个人业绩考核指标考核方法参照激励对象所在组织部门的年度工作计划和所在岗位的关键绩效指标，由激励对象的直接上级领导或董事会薪酬与考核委员会对激励对象的三方面个人业绩考核指标进行评分。

个人业绩考核评价表如下所示：

考核结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
标准系数	1.0		0.8	0

(5) 考核指标的科学性和合理性说明

根据本计划及《2020年股票期权激励计划实施考核管理办法》，通宇通讯股权激励的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。公司股权激励考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为净利润增长率，净利润增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业未来业务拓展趋势的重要标志，能够树立较好的资本市场形象。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。经过合理预测并兼顾本计划的激励作用，公司为本计划设定了以2019年净利润为基数，2020年-2022年净利润增长率分别不低于100%、160%、220%。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

(八) 股票期权激励计划的调整方法和程序

1. 股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

(1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的股票期权数量。

(2) 配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1+P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的股票期权数量。

(3) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

(4) 派息、增发

公司在发生派息或增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

2. 股票期权行权价格的调整方法

若激励对象在行权前有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

(1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

(2) 配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1 + n)]$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P 为调整后的行权价格。

(3) 缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；n 为缩股比例；P 为调整后的行权价格。

(4) 派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的行权价格。经派息调整后，P 仍须大于 1。

(5) 增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

3. 股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整股票期权数量、行权价格。律师应当就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的规定出具专业意见。

(九) 股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

(十) 股票期权激励计划的实施程序

1. 股票期权激励计划生效程序

(1) 公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟订本次激励计划，并提

交公司董事会审议。公司董事会应当依法对本计划作出决议。董事会审议本次激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本计划并履行公示、公告程序后，将本计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施股票期权的授予、行权和注销工作。

(2) 独立董事及监事会应当就本计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司将聘请独立财务顾问，对本计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。

(3) 本计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于 10 天）。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

(4) 公司应当对内幕信息知情人在本计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

(5) 公司股东大会在对本次股票期权激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本次股票期权激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

(6) 本计划经公司股东大会审议通过，且达到本计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、行权和注销工作。

(7) 公司应当聘请律师事务所对本计划出具法律意见书，根据法律、行

政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。

2. 股票期权的授予程序

(1) 股东大会审议通过本计划后，公司与激励对象签署《股权激励协议书》，以约定双方的权利义务关系。

(2) 公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。预留股票期权的授予方案由董事会确定并审议批准。独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

(3) 公司监事会应当对股票期权授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

(4) 公司向激励对象授出权益与本计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

(5) 股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内首次授予激励对象股票期权并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的股票期权登记完成后应及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》规定上市公司不得授出股票期权的期间不计算在 60 日内）。

预留权益的授予对象应当在本计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

(6) 公司授予股票期权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理授予登记事宜。

3. 股票期权的行权程序

(1) 在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本计划设定的行权条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司统一办理行权事宜，对于未满足条件的激励对象，

由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

(2) 激励对象可对已行权的股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

(3) 股票期权行权前，公司应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记事宜。

(4) 激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

4. 本计划的变更、终止程序

(1) 本计划的变更程序

a) 公司在股东大会审议本计划之前拟变更本计划的，需经董事会审议通过。

b) 公司在股东大会审议通过本计划之后变更本计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

i. 导致提前行权的情形；

ii. 降低行权价格的情形。

c) 独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表独立意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合本办法及相关法律法规的规定、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

(2) 本计划的终止程序

a) 公司在股东大会审议本计划之前拟终止实施本计划的，需经董事会审议通过。

b) 公司在股东大会审议通过本计划之后终止实施本计划的，应当由股东大会审议决定。

c) 律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

d) 本计划终止时，公司应当注销尚未行权的股票期权，并按照《公司法》

的规定进行处理。上市公司股东大会或董事会审议通过终止实施股权激励计划决议，或者股东大会审议未通过股权激励计划的，自决议公告之日起3个月内，上市公司不得再次审议股权激励计划。

（十一）公司和激励对象各自的权利义务

1. 公司的权利与义务

（1） 公司具有对本计划的解释和执行权，并按本计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本计划所确定的行权条件，公司将按本计划规定的原则，由公司注销该激励对象相应尚未行权的股票期权。

（2） 公司承诺不为激励对象依本计划获取有关股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

（3） 公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、信息披露等义务。

（4） 公司应当根据本次激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（5） 公司确定本计划的激励对象不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

2. 激励对象的权利与义务

（1） 激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

（2） 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（3） 激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。股票期权在行权前激励对象不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

（4） 激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。激励对象依法履行因本计划产生的纳税义务前发生离职的，应于离职前将尚未缴纳的个人所得税缴纳至公司，并由公司代为履行纳税义务。公司

有权从未发放给激励对象的报酬收入或未支付的款项中扣除未缴纳的个人所得税。

(5) 激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

(6) 本次激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《股权激励协议书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

(7) 法律、法规及本计划规定的其他相关权利义务。

(十二) 公司/激励对象发生异动的处理

1. 公司发生异动的处理

(1) 公司出现下列情形之一的，本计划终止实施，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

a) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

b) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

c) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

d) 法律法规规定不得实行股权激励的；

e) 中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(2) 公司出现下列情形之一的，本计划正常实施：

a) 公司控制权发生变更；

b) 公司出现合并、分立的情形。

(3) 公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合股票期权授予条件或行权的，未授予的股票期权不得授予，激励对象已获

授但尚未行权的股票期权由公司统一注销。

激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本计划相关安排收回激励对象所得收益。

2. 激励对象个人情况发生变化

(1) 激励对象如因出现如下情形之一而失去参与本计划资格，激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司按本计划规定注销股票期权：

- a) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- b) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- c) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- d) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- e) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- f) 中国证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分公司、子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，自该等情况发生之日，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

(3) 激励对象离职的，包括主动辞职、合同到期因个人原因不再续约、因个人过错被公司解聘等，自离职之日起激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(4) 激励对象因公司裁员而离职、合同到期公司不再续约等，自离职之日起激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(5) 激励对象因退休而不再在公司任职的，自离职之日起激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(6) 激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，自离职之日起，其获授的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件；激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，自离职之日起其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(7) 激励对象身故，应分以下两种情况处理：激励对象因执行职务身故的，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，已获授但尚未行权的股票期权按照身故前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件；激励对象因其他原因身故的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(8) 其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

3. 公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本计划和《股权激励协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

基于上述，本所认为，公司董事会薪酬与考核委员会制订的《激励计划（草案）》内容完备，符合《管理办法》第九条的规定。

三、本次激励计划的拟订、审议、公示等程序

(一) 2020年8月17日，公司召开了董事会薪酬与考核委员会会议，审议通过了《关于公司<2020年股票期权激励计划（草案）>及摘要的议案》、《关于公司<2020年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》，一致表决同意议案提请公司董事会审议。

(二) 2020年8月28日，公司召开了第四届董事会第五次会议，审议通过了《关于公司<2020年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《公司<2020年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》、《关于提请股东大会授权董事会办理2020年股权激励相关事宜的议案》等议案。

（三）2020年8月28日，公司独立董事对本次激励计划发表了同意的独立意见，独立董事认为：

1. 关于《2020年公司股票期权激励计划（草案）》

（1）公司《2020年股票期权激励计划（草案）》及其摘要（以下简称“《股票期权激励计划》”）的拟定、审议流程符合《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等有关法律、法规、规章及规范性文件的规定。

（2）公司不存在法律、法规和规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。

（3）公司本次激励对象名单均符合法律规定的激励对象条件，符合公司《股票期权激励计划》规定的激励对象范围，其作为公司股权激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

（4）公司《股票期权激励计划》的制订、审议流程及内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定，未违反有关法律、法规和规范性文件规定，未侵犯公司及全体股东的利益。

（5）公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排。

（6）公司实施股权激励计划有利于进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东的利益。

2. 关于本次股票期权激励计划设定指标的科学性和合理性

通宇通讯股票期权考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

（1）公司层面业绩考核指标：净利润增长率指标反映了公司盈利能力同时是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。经过合理预测并兼顾本次激励计划的激励作用，公司为本次激励计划设定的考核指标为：以2019年净利润为基数，2020年-2022年净利润增长率分别不

低于 100%、160%、220%。

(2) 激励对象个人层面绩效考核：公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，独立董事认可公司本次股票期权激励计划有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东利益。公司本次股票期权激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。因此，独立董事一致同意公司实施本次股权激励计划事项，并同意将《关于〈广东通宇通讯股份有限公司 2020 年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》提交公司股东大会进行审议

(四) 2020 年 8 月 28 日，公司召开了第四届监事会第四次会议，会议审议通过了《关于公司〈2020 年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于公司〈2020 年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》、《关于核实公司〈2020 年股票期权激励计划首次授予的激励对象名单〉的议案》等议案。监事会认为：

(1) 《公司 2020 年股票期权激励计划（草案）》及其摘要的内容符合《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等相关法律、法规和规范性文件的规定。本次激励计划的实施将有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形，同意该草案及摘要的内容。

(2) 《公司 2020 年股票期权激励计划实施考核管理办法》符合《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等相关法律、法规、规范性文件的规定及公司的实际情况，有利于实现股东、公司与激励对象利益的一致性，增强激励对象的责任感、使命感与工作积极性，确保公司战略目标顺利达成，促进公司持续、稳健、快速的发展。

(3) 列入公司股权激励计划首次授予的激励对象名单的人员具备《公司法》、《公司章程》等法律、法规和规范性文件规定的资格，不存在最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的情形；不存在最近 12 个月被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的情形；不存在最近 12 个月内被中国证监会及其

派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施的情形；不存在具有《公司法》不得担任公司董事、高级管理人员的情形；不存在具有法律、法规规定不得参与上市公司股权激励的情形，符合《上市公司股权激励管理办法》规定的激励对象条件，符合《公司 2020 年股票期权激励计划（草案）》及其摘要规定的激励对象范围，其作为公司本次股权激励计划首次授予的激励对象的主体资格合法、有效。

（五）公司于 2020 年 8 月 31 日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露了《公司 2020 年股票期权激励计划首次授予的激励对象名单》。

基于上述，本所认为，公司实施本次激励计划已履行部分法定程序，符合《管理办法》第三十三条、第三十四条、第三十五条的有关规定；公司尚待履行后续程序。

四、激励对象的确定

本次激励计划的激励对象为公司高级管理人员；公司核心管理人员；公司核心技术（业务）人员；公司董事会认为应当激励的其他员工。对符合本次激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会拟定名单并对名单进行内部公示十日，公司监事会听取公示意见后核实确定。详见本意见书正文部分“二、本次激励计划的主要内容”之“（三）激励对象的确定依据和范围”。

基于上述，本所认为，激励对象的确定符合法律法规、《管理办法》第八条的规定。

五、信息披露

公司于2020年8月31日在巨潮资讯网等媒体上发布了《第四届董事会第五次会议决议公告》、《第四届监事会第四次会议决议公告》、《独立董事关于第四届董事会第五次会议相关事项的独立意见》等相关公告，履行了《管理办法》第五十四条规定的披露义务。

基于上述，本所认为，公司已履行信息披露义务，符合《管理办法》第五十三条、第五十四条的规定。

六、财务资助

公司已出具《声明与承诺函》：不存在为激励对象依本次激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保的情形。

基于上述，本所认为，公司已承诺不向激励对象提供财务资助，符合《管理办法》第二十一条规定。

七、本次激励计划不存在损害上市公司及股东利益的情形

根据独立董事关于第四届董事会第五次会议相关事项的独立董事意见，公司独立董事已对本次激励计划是否损害上市公司、股东利益及合法情况出具意见，认为本次激励计划不存在损害上市公司利益、全体股东利益的情形，不存在违反相关法律、行政法规的情形。

根据公司第四届监事会第四次会议决议，公司监事会已对本次激励计划是否损害上市公司、股东利益及合法情况出具意见，认为本次激励计划不存在损害上市公司利益、全体股东利益的情形，不存在违反相关法律、行政法规的情形。

基于上述，本所认为，独立董事、监事会已对本次激励计划是否损害上市公司、股东利益及合法情况发表意见；经本所律师核查，本次激励计划不存在损害上市公司利益、全体股东利益的情形，不存在违反相关法律、行政法规的情形，符合《管理办法》第三条的规定。

八、关联董事回避表决

根据上市公司的说明及第四届董事会第五次会议决议，董事刘木林先生为本次股票期权激励计划的拟激励对象，属于关联董事，已对本计划草案等相关议案回避表决。

基于上述，本所认为本次激励计划符合《管理办法》第三十四条的有关规定。

九、结论意见

基于上述，本所认为，公司具备实施本次激励计划的主体资格，激励计划内容完备、制订程序合法合规，激励对象符合规定，公司已履行披露义务。公司实施本次激励计划符合法律法规、《管理办法》的规定。

本法律意见书正本三份。

（以下无正文）

（本页为《北京大成（深圳）律师事务所关于广东通宇通讯股份有限公司 2020 年股票期权激励计划的法律意见书》的签章页）

北京大成（深圳）律师事务所（盖章）

负责人：_____

张 健

经办律师：_____

林 林

经办律师：_____

彭观萍

二〇二〇年 月 日