
德恒上海律师事务所
关于
上海会畅通讯股份有限公司
第二期限制性股票激励计划
调整事项的
法律意见



德恒上海律師事務所
DEHENG SHANGHAI LAW OFFICE

上海市东大名路 501 号上海白玉兰广场办公楼 23 楼

电话：021-5598 9888 传真：021-5598 9898 邮编：200080

释 义

在本《法律意见》内，除非文义另有所指，下列词语具有下述涵义：

会畅通讯/公司	指	上海会畅通讯股份有限公司
证监会/中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
深交所	指	深圳证券交易所
本所	指	德恒上海律师事务所
《激励计划》/本激励计划	指	公司现行有效的《上海会畅通讯股份有限公司第二期限 限制性股票激励计划（草案）》
《激励计划(修订稿)》	指	本次修订后的《上海会畅通讯股份有限公司第二期限 限制性股票激励计划（修订稿）》
本次激励计划调整事项/本次 修订	指	公司本次修订《激励计划》及相关配套文件的行为
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象 一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的锁定期， 在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限 售并流通
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的人员
《公司法》	指	根据 2018 年 10 月 26 日第十三届全国人民代表大会常务 委员会第六次会议修订，自 2018 年 10 月 26 日起施行的 《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	根据 2019 年 12 月 28 日第十三届全国人民代表大会常务 委员会第十五次会议修订，自 2020 年 3 月 1 日起施行的 《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	2016 年 5 月 4 日中国证券监督管理委员会 2016 年第 6 次主席办公会议审议通过，根据 2018 年 8 月 15 日中国 证券监督管理委员会《关于修改〈上市公司股权激励管 理办法〉的决定》修正的《上市公司股权激励管理办法》
《备忘录第 8 号》	指	2016 年 8 月 13 日深交所发布的《创业板信息披露业务

		备忘录第 8 号：股权激励计划》
《考核管理办法》	指	2019 年 3 月 25 日，公司第三届董事会第十六次会议审议通过的《上海会畅通讯股份有限公司第二期限限制性股票激励计划实施考核管理办法》
《公司章程》	指	截至本《法律意见》出具之日现行有效的《上海会畅通讯股份有限公司章程》
《法律意见》	指	《德恒上海律师事务所关于上海会畅通讯股份有限公司第二期限限制性股票激励计划调整及首次授予相关事项的法律意见》
中国	指	中华人民共和国，本《法律意见》中，仅为区别表述之目的，不包括台湾地区、香港特别行政区和澳门特别行政区
法律、法规	指	截至本《法律意见》出具之日，中国现行有效的法律、行政法规
元、万元	指	人民币元、人民币万元

德恒上海律师事务所

关于

上海会畅通讯股份有限公司

第二期限制性股票激励计划调整事项的

法律意见

德恒 02G20200063-00001 号

致：上海会畅通讯股份有限公司

根据会畅通讯与本所签订的《法律服务协议》，本所接受会畅通讯的委托，担任会畅通讯本激励计划的专项法律顾问。鉴于会畅通讯于2020年4月27日召开第三届董事会第三十二次会议决议同意对本激励计划进行调整，本所根据《证券法》《公司法》《管理办法》《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）》等法律、行政法规和规范性文件及证监会的有关规定，对本次激励计划调整事项出具本《法律意见》。

为出具本《法律意见》，本所及本所承办律师声明如下：

1. 本所及本所承办律师根据《证券法》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》和《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等法律、法规的相关规定以及本《法律意见》出具日前已经发生或者存在的事实，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，进行了充分的核查验证，保证本《法律意见》所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并承担相应法律责任。

2. 本所承办律师同意将本《法律意见》作为会畅通讯本激励计划所必备的法定文件随其他材料一起上报，并依法对本《法律意见》承担责任。

3. 本所承办律师同意会畅通讯自行引用或根据主管部门的审核要求引用本所承办律师出具的本《法律意见》中的相关内容，但会畅通讯做上述引用时，不得因其引用导致法律上的歧义或曲解。

4. 本所承办律师在工作过程中，已得到会畅通讯的保证：即其已向本所承办律师提供的出具本《法律意见》所需的所有法律文件和资料（包括但不限于原始书面材料、副本材料或口头陈述等）均是完整的、真实的、有效的，且已将全部足以影响本《法律意见》的事实和文件向本所承办律师披露，无任何隐瞒、遗漏、虚假或误导之处，其所提供的文件资料的副本或复印件与正本或原件一致，且该等文件资料的签字与印章都是真实的，该等文件的签署人业经合法授权并有效签署该文件。

5. 对于本《法律意见》至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所承办律师依赖于有关政府部门、公司、其他有关单位或有关人士出具或提供的证明文件、证言或文件的复印件出具法律意见。

6. 本所仅就与会畅通讯本激励计划事项有关的法律问题发表法律意见，并不对会计、审计、资产评估、投资决策、财务分析等法律之外的专业事项和报告发表意见；本所在本《法律意见》中对于有关报表、财务审计和资产评估等文件中的某些数据和结论的引用，并不意味着本所对这些数据和结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证，对于该等内容本所及本所承办律师不具备核查和作出判断的适当资格。

7. 本《法律意见》仅供会畅通讯为实行本激励计划之目的使用，未经本所书面同意，不得被任何人用作任何其他用途。

基于上述声明，本所及本所承办律师依据《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件的规定，在对会畅通讯本激励计划调整及本次授予相关事项所涉及的有关事实进行充分的核查验证的基础上，发表法律意见如下：

正 文

一、本次激励计划调整事项的批准与授权

本所承办律师履行了包括但不限于如下核查方式：1. 查验了会畅通讯第三届董事会薪酬与考核委员会相关会议决议、第三届董事会第三十二次会议决议、第三届监事会第二十三次会议决议等资料；2. 查验了《独立董事关于第三届董事会第三十二次会议相关事项的事前认可及独立意见》；3. 登录巨潮资讯网查询与本激励计划相关的公告等。

在审慎核查的基础上，本所承办律师出具如下法律意见：

（一）本次修订公司已履行的程序

1. 2020年4月27日，公司第三届董事会薪酬与考核委员会召开会议并审议通过了《关于修订公司<第二期限限制性股票激励计划（草案）>及摘要等相关配套文件的议案》。

2. 2020年4月27日，公司第三届董事会第三十二次会议审议通过了《关于修订公司<第二期限限制性股票激励计划（草案）>及摘要等相关配套文件的议案》，对本激励计划及《考核管理办法》进行修订。关联董事 HUANG YUANGENG、路路、杨祖栋，戴元永相应进行了回避表决。公司独立董事已就本次激励计划调整事项发表了独立意见，同意公司修订本激励计划及相关配套文件。

3. 2020年4月27日，公司第三届监事会第二十三次会议审议通过了《关于修订公司<第二期限限制性股票激励计划（草案）>及摘要等相关配套文件的议案》。监事会认为，公司此次对《激励计划》以及相应的《考核管理办法》中的业绩考核指标进行修订，能够更有效地推进并购重组后的协同与整合，将公司股东利益、公司利益和核心员工利益结合在一起，有利于促进公司整体盈利水平的提升。本次修订不会导致提前解除限售、不涉及到授予价格的调整，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，符合相关法律法规的规定。

4. 公司独立董事就2020年4月27日召开的公司第三届董事会第三十二次会议审议本激励计划调整事项发表了独立意见。独立董事认为，公司此次对《激励计划》中的公司业绩考核指标进行修订，是根据公司实际情况确定的，本次修订更有效地

推进并购重组后的协同与整合，将公司股东利益、公司利益和核心员工利益结合在一起，有利于促进公司整体盈利水平的提升。本次修订不会导致提前解除限售、不涉及到授予价格的调整，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，表决程序及过程合法合规，符合相关法律法规的规定。因此，独立董事一致同意修订本激励计划及相关配套文件并提交股东大会审议。

本所承办律师认为，截至本《法律意见》出具之日，公司为修订本激励计划已履行的上述程序符合《管理办法》的相关规定。

（二）本次修订公司后续将履行的程序

公司尚需董事会发出召开股东大会的通知并召开股东大会审议本次修订。公司股东大会审议修订本激励计划时，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。

综上，本所承办律师认为，截至本《法律意见》出具之日，本激励计划调整事项已经取得了现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》等法律法规和规范性文件的有关规定。本次激励计划调整事项尚需取得公司股东大会的批准。

二、本次激励计划调整事项的主要内容

本所承办律师履行了包括但不限于如下核查方式：1. 查验了《激励计划》；2. 查验了会畅通讯召开第三届董事会第三十二次会议的相关资料；3. 查验了会畅通讯召开第三届监事会第二十三次会议的相关资料；4. 登录巨潮资讯网查询与本激励计划相关的公告等。

（一）调整本激励计划的目的

本次修订前：

《激励计划》第二章“本激励计划的目的”规定：“为了进一步完善公司治理结构，促进公司建立、健全长效激励机制和约束机制，增强公司管理团队和核心骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，有效地将股东利益、公司利益和核心员工利益结合在一起，确保公司发展目标的实现，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，制定本激励计划”。

本次修订后：

《激励计划（修订稿）》第二章“本激励计划的目的”规定：“为了进一步完善公司治理结构，促进公司建立、健全长效激励机制和约束机制，增强公司管理团队和核心骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，有效地**推进并购重组后的协同与整合**，将公司股东利益、公司利益和核心员工利益结合在一起，促进公司“云+端+行业”全产业链战略布局的发展，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，制定本激励计划”。

（二）调整本激励计划的解除限售条件**本次修订前：**

《激励计划》第八章“限制性股票的授予与解除限售条件”之“二、限制性股票的解除限售条件”规定：

“激励对象获授的限制性股票解除限售，需公司及激励对象在授予日后至解除限售前均持续满足上述授予条件。若公司未满足授予条件，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。若某激励对象未满足授予条件的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。

激励对象已获授的限制性股票除满足上述条件外，还必须同时满足以下条件才能解除限售：

1、公司层面业绩考核

授予的限制性股票解除限售的业绩条件如下：

解除限售安排	业绩考核目标	解除限售比例
第一个解除限售期	以 2017 年度净利润为基础，2019 年净利润增长率不低于 250%；	40%
第二个解除限售期	以 2017 年度净利润为基础，2020 年净利润增长率不低于 310%；	30%
第三个解除限售期	以 2017 年度净利润为基础，2019 年、2020 年、2021 年净利润累计增长率不低于 900%；	30%

注 1：上表所述 2017 年度净利润是指以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，考核年度净利润还需并剔除股权激励影响的数值作为计算依据；

注 2：本次限制性股票激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支；

注 3：业绩考核年度内发生的其他非经常性重大支出影响，经董事会、监事会同意，可从净利润中剔除。

本激励计划的预留限制性股票的考核条件与首次授予限制性股票的考核条件相同。若预留限制性股票的授予日在 2019 年，则考核年度为 2019-2021 年三个会计年度；若预留限制性股票的授予日在 2020 年，则考核年度为 2020-2021 年两个会计年度。

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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。除对《管理办法》第十八条第一款情形负有个人责任的，或出现《管理办法》第十八条第二款情形的，回购价格为授予价格加上银行同期存款利率计算的利息。

2、激励对象层面综合考评

激励对象的个人层面的考核按照公司《第二期限限制性股票激励计划实施考核管理办法》及现行薪酬与考核的相关规定组织实施：

分数段	90 分以上（含）	80-89	60-79	60 分以下（不含 60 分）
等级	优秀	良好	合格	不合格
解除限售比例	100%	100%	80%	0%

上述考核标准优秀为 90 分以上（含），良好为 80-89 分，合格为 60-79 分，不合格为 60 分以下（不含）。

如激励对象个人当年考核结果为优秀和良好，则可全额解除当年计划解除限售额度；如激励对象个人当年考核结果为合格，则按 80%解除限售个人当年计划解除限售额度，其余部分由公司回购注销；如激励对象个人当年考核结果为不合格，则个人当年计划解除限售额度不得解除限售，由公司回购注销。

如出现《管理办法》第十八条第一款情形负有个人责任的，或出现《管理办法》第十八条第二款情形的，公司回购激励对象持有的限制性股票的价格为授予价格；因除前述情形外的其他情形造成激励对象考核当年不满足解除限售的条件限制

性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利率计算的利息。

3、考核指标的科学性和合理性说明

公司限制性股票考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核及个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润增长率，净利润指标是反映公司盈利能力及经营成果的最终体现，能够树立较好的资本市场形象；参照公司历史业绩、经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次激励计划设定了以 2017 年度净利润（指以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润并剔除股权激励影响的数值作为计算依据，下同）为基数，2019 年度、2020 年度净利润增长率分别不低于 250%、310%，2019-2021 年度净利润累计增长率不低于 900% 的业绩考核目标（考核年度净利润还需剔除股权激励影响的数值作为计算依据）。

除公司层面业绩考核外，公司对个人还设置了个人绩效考核体系，能够对每位激励对象的工作绩效作出较为精准、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解除限售的条件。

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。”

本次修订后：

《激励计划（修订稿）》第八章“限制性股票的授予与解除限售条件”之“二、限制性股票的解除限售条件”规定：

“激励对象获授的限制性股票解除限售，需公司及激励对象在授予日后至解除限售前均持续满足上述授予条件。若公司未满足授予条件，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。若某激励对象未满足授予条件的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。

激励对象已获授的限制性股票除满足上述条件外，还必须同时满足以下条件才

能解除限售：

1、公司层面业绩考核

授予的限制性股票解除限售的业绩条件如下：

解除限售安排	业绩考核目标	解除限售比例
第一个解除限售期	以 2017 年度净利润为基础，2019 年净利润增长率不低于 250%；	40%
第二个解除限售期	以 2017 年度净利润为基础，2020 年净利润增长率不低于 310%；	30%
第三个解除限售期	以 2017 年度净利润为基础，2019 年、2020 年、2021 年净利润累计增长率不低于 900%；	30%

注 1：上表所述 2017 年度净利润是指以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，考核年度净利润还需剔除股权激励影响的数值作为计算依据；

注 2：本次限制性股票激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支；

注 3：业绩考核年度内发生的其他非经常性重大支出影响，经董事会、监事会同意，可从净利润中剔除。

本激励计划的预留限制性股票的考核条件与首次授予限制性股票的考核条件相同。鉴于公司预留限制性股票的授予日在 2019 年，考核年度为 2019-2021 年三个会计年度。

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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。除对《管理办法》第十八条第一款情形负有个人责任的，或出现《管理办法》第十八条第二款情形的，回购价格为授予价格加上银行同期存款利率计算的利息。

鉴于公司子公司深圳市明日实业有限责任公司、北京数智源科技有限公司在 2019 年度、2020 年度尚处于重组业绩承诺期内，若激励对象属于与上述两家子公司签订劳动合同的相关员工，在公司满足上述业绩考核目标前提下，对应子公司需完成重组业绩承诺期对应年度承诺净利润，激励对象所获授限制性股票方可解除限售。在考核上述两家子公司重组业绩承诺期对应年度承诺净利润实现情况时，实现净利润需剔除股权激励影响的数值作为计算依据。

2、激励对象层面综合考评

激励对象的个人层面的考核按照公司《第二期限限制性股票激励计划实施考核管理办法》及现行薪酬与考核的相关规定组织实施：

分数段	90分以上（含）	80-89	60-79	60分以下（不含60分）
等级	优秀	良好	合格	不合格
解除限售比例	100%	100%	80%	0%

上述考核标准优秀为90分以上（含），良好为80-89分，合格为60-79分，不合格为60分以下（不含）。

如激励对象个人当年考核结果为优秀和良好，则可全额解除当年计划解除限售额度；如激励对象个人当年考核结果为合格，则按80%解除限售个人当年计划解除限售额度，其余部分由公司回购注销；如激励对象个人当年考核结果为不合格，则个人当年计划解除限售额度不得解除限售，由公司回购注销。

如出现《管理办法》第十八条第一款情形负有个人责任的，或出现《管理办法》第十八条第二款情形的，公司回购激励对象持有的限制性股票的价格为授予价格；因除前述情形外的其他情形造成激励对象考核当年不满足解除限售的条件限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利率计算的利息。

3、考核指标的科学性和合理性说明

公司限制性股票考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核及个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润增长率，净利润指标是反映公司盈利能力及经营成果的最终体现，能够树立较好的资本市场形象；参照公司历史业绩、经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次激励计划设定了以2017年度净利润（指以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润并剔除股权激励影响的数值作为计算依据，下同）为基数，2019年度、2020年度净利润增长率分别不低于250%、310%，2019-2021年度净利润累计增长率不低于900%的业绩考核目标（考核年度净利润还需剔除股权激励影响的数值作为计算依据）。

同时，若激励对象属于公司子公司明日实业、数智源员工，在满足公司层面业绩考核目标的前提下，对应子公司需完成重组业绩承诺期对应年度承诺净利润，

激励对象所获限制性股票方可解锁。否则当年计划解除限售额度不得解除限售，由公司回购注销。

除公司层面业绩考核外，公司对个人还设置了个人绩效考核体系，能够对每位激励对象的工作绩效作出较为精准、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解除限售的条件。

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。”

（三）激励计划预留股份授予完成的相应调整

2019年11月6日，本激励计划预留股份完成授予。根据预留股份完成授予的情况，本次修订还相应调整了：

1. 第五章“限制性股票的来源、数量和分配”之“三、激励对象获授的限制性股票分配情况”；
2. 第六章“激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售期和禁售期”之三、激励计划的限售期和解除限售安排”；
3. 第七章“限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法”之“一、首次授予的限制性股票”的标题。

综上，本所承办律师认为，本次修订的内容不存在违反《管理办法》等法律法规、规范性文件及《激励计划》的有关规定的情况，不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形。

六、结论性意见

综上所述，本所承办律师认为，本次激励计划调整事项已取得了现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》等法律法规和规范性文件的有关规定。本次修订的内容不存在违反《管理办法》等法律法规、规范性文件规定的情况，不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形。

本《法律意见》正本一式叁份，经本所盖章并经本所负责人及承办律师签字后

生效。

(本页以下无正文)

(本页无正文,为《德恒上海律师事务所关于上海会畅通讯股份有限公司第二期限制性股票激励计划调整事项的法律意见》的签署页)

德恒上海律师事务所(盖章)

负责人: _____

沈宏山

承办律师: _____

王 威

承办律师: _____

唐思杰

2020年4月27日