

北京市金杜（广州）律师事务所

关于

纳思达股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划的

法律意见书

二〇二二年二月

致：纳思达股份有限公司

北京市金杜（广州）律师事务所（以下简称“本所”或“金杜”）接受纳思达股份有限公司（以下简称“公司”或“纳思达”）的委托，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”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第1号——业务办理》（以下简称“《自律监管指南第1号》”）等法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件（以下简称“法律法规”）和《纳思达股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《纳思达股份有限公司2022年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）的有关规定，就公司2022年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”、“本次激励计划”或“本计划”）所涉及的相关事项，出具本法律意见书。

为出具本法律意见，金杜依据中华人民共和国（以下简称“中国”）境内（为本法律意见书之目的，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区）现行法律法规，查阅了按规定需要查阅的文件以及金杜认为必须查阅的其他文件。在公司保证提供了金杜为出具本法律意见所要求公司提供的原始书面材料、副本材料、复印材料、确认函或证明，提供给金杜的文件和材料是真实、准确、完整和有效的，并无任何隐瞒、虚假或重大遗漏之处，且文件材料为副本或复印件的，其与原件一致和相符的基础上，金杜对有关事实进行了查证和确认。

金杜及经办律师依据《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）》等规定及本法律意见书出具日以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，保证本法律意见书所认定的事实真实、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。

金杜仅就与本次激励计划相关的法律问题发表意见，且仅根据中国境内现行法律法规发表法律意见，并不依据任何中国境外法律发表法律意见。金杜不对本次激励计划所涉及的标的股票价值、考核标准等问题的合理性以及会计、财务等非法律专业事项发表意见。在本法律意见书中对有关财务数据或结论进行引述时，

金杜已履行了必要的注意义务，但该等引述不应视为金杜对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。

对于出具本法律意见书至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，金杜依赖有关政府部门、公司或其他有关单位出具的说明或证明文件出具法律意见。

本所律师同意将本法律意见书作为公司实行本次激励计划的必备文件之一，随其他材料一起提交深圳证券交易所予以公告，并依法对出具的法律意见书承担相应的法律责任。

本法律意见书仅供公司为实行本次激励计划之目的使用，不得用作任何其他目的。金杜同意公司在其为实行本次激励计划所制作的相关文件中引用本法律意见书的相关内容，但公司作上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解，金杜有权对上述相关文件的相应内容再次审阅并确认。

金杜根据《公司法》、《证券法》等有关法律、法规和中国证监会有关规定的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，现出具法律意见如下：

一、 公司实施本次激励计划的条件

(一) 经中国证监会 2007 年 10 月 18 日以《关于核准珠海万力达电气股份有限公司首次公开发行股票的通知》(证监发行字[2007]360 号)核准以及深圳证券交易所《关于珠海万力达电气股份有限公司人民币普通股股票上市的通知》(深证上[2007]174 号)同意，公司在深圳证券交易所中小企业板上市，证券简称为“万力达”，证券代码为“002180”。

2017 年 4 月 26 日，公司发布《关于本公司拟用名称“纳思达股份有限公司”获得国家工商总局核准的公告》，公告称：公司于近日收到珠海市工商行政管理局出具的《名称变更核准通知书》((国)名称变核内字[2017]第 1535 号)，通知书内容为：“经国家工商总局核准，企业名称变更为纳思达股份有限公司。行业及行业代码：无行业 Z0000”。

公司目前持有珠海市市场监督管理局于 2022 年 2 月 17 日核发的《营业执照》(统一社会信用代码：914404001926372834)，其住所为珠海市香洲区珠海大道 3883 号 01 栋 7 楼 B 区，法定代表人为汪东颖，经营范围为“一般项目：集成电路销售；集成电路制造；集成电路设计；集成电路芯片及产品销售；集成

电路芯片设计及服务；集成电路芯片及产品制造；计算机及办公设备维修；计算机软硬件及辅助设备批发；计算机软硬件及辅助设备零售；计算机软硬件及外围设备制造；软件销售；网络技术服务；信息系统运行维护服务；信息系统集成服务；信息技术咨询服务；办公设备耗材销售；办公设备耗材制造；复印和胶印设备制造；复印和胶印设备销售；再生资源回收（除生产性废旧金属）；再生资源销售；再生资源加工；以自有资金从事投资活动；互联网销售（除销售需要许可的商品）；科技中介服务；普通货物仓储服务（不含危险化学品等需许可审批的项目）；机械设备租赁；技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广。（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）许可项目：计算机信息系统安全专用产品销售；废弃电器电子产品处理；商用密码产品销售；第一类增值电信业务；第二类增值电信业务；检验检测服务。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动，具体经营项目以相关部门批准文件或许可证件为准）”

根据公司提供的《营业执照》、《公司章程》及说明并经本所律师在国家企业信用信息公示系统（<http://www.gsxt.gov.cn/index.html>）进行查询，截至本法律意见书出具日，公司依法设立并有效存续。

（二）根据公司 2020 年年度报告、2019 年年度报告、2018 年年度报告、立信会计师事务所（特殊普通合伙）出具的信会师审字[2021]第 ZM10046 号《纳思达股份有限公司审计报告》、信会师报字[2021]第 ZM10040 号《纳思达股份有限公司内部控制鉴证报告》、公司的说明并经本所律师在中国证监会网站（<http://www.csrc.gov.cn/pub/newsite/>）、证券期货市场失信记录查询平台（<http://neris.csrc.gov.cn/shixinchaxun/>）、深圳证券交易所网站（<http://www.szse.cn/>）、信用中国（<https://www.creditchina.gov.cn/>）、中国执行信息公开网（<http://zxgk.court.gov.cn/>）等网站进行查询，截至本法律意见书出具日，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励计划的下述情形：

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。

综上，金杜认为，截至本法律意见书出具日，纳思达为依法设立、有效存续并在深圳证券交易所上市的股份有限公司，不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励计划的情形，纳思达符合实施股权激励计划的条件。

二、 本计划内容的合法合规性

2022年2月28日，纳思达召开第六届董事会第二十九次会议，审议通过了《关于〈公司2022年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》。根据《激励计划（草案）》，本次激励计划主要内容如下：

（一）本计划的实施目的

根据《激励计划（草案）》，公司制定本激励计划的目的是：“为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干以及公司董事会认为需要进行激励的其他人员的积极性，有效地将客户利益、股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注客户价值和公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第1号》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。通过赋予员工股权激励的形式，稳定公司核心团队，激励骨干员工和公司共同成长、利益共享。”

金杜认为，本计划明确了实施目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

（二）激励对象确定的依据和范围

根据《激励计划（草案）》，本计划激励对象系根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《自律监管指南第1号》及其他有关法律、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。

本计划激励对象为在公司（含分公司及控股子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干以及公司董事会认为需要进行激励的其他人员（不包括公司独立董事、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)。对符合本激励计划的激励对象范围的人员,由董事会薪酬与考核委员会拟定名单,并经公司监事会核实确定。

同时,根据《激励计划(草案)》,激励对象中公司董事、高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划有效期内与公司(含分公司及控股子公司)具有雇佣或劳动关系。有下列情形之一的任何人员,不能成为本激励计划的激励对象:(1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;(2)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;(3)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;(4)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;(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;(6)中国证监会认定的其他情形。预留授予部分的激励对象由本激励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。预留授予部分激励对象参照首次授予的激励对象标准确定。

基于上述,金杜认为,本计划明确了激励对象的确定依据和范围,符合《管理办法》第八条、第九条第(二)项的规定,预留权益授予对象的确定程序符合《管理办法》第十五条第二款的规定。

(三) 本激励计划的股票来源、数量和分配

1. 本次激励计划的股票来源

根据《激励计划(草案)》,本激励计划涉及的限制性股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

2. 拟授予限制性股票的数量

根据《激励计划(草案)》,本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为536.50万股,占本激励计划草案公告时公司股本总额141,093.736万股的0.38%;其中首次授予512.92万股,占本激励计划草案公告时公司股本总额141,093.736万股的0.36%;预留授予23.58万股,占本激励计划公告时公司股本总额141,093.736万股的0.02%,占本计划授予限制性股票总数的4.40%。

公司2019年股票期权激励计划尚在实施中,截至本计划草案公告日,公司上述激励计划尚未行权的股票期权数量为2,942.6034万份,公司全部有效期内

股权激励计划所涉及的股票总数累计未超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的 10.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量未超过公司股本总额的 1.00%，预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20.00%。

3. 激励对象获授限制性股票分配情况

根据《激励计划（草案）》，本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
孔德珠	董事	69.60	12.97%	0.05%
尹爱国	技术负责人	29.40	5.48%	0.02%
中层管理人员、核心骨干人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他人员 (462人)		413.92	77.15%	0.29%
预留权益		23.58	4.40%	0.02%
合计		536.50	100.00%	0.38%

注 1：根据《激励计划（草案）》及公司的确认，本计划激励对象中不存在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父母、配偶、子女，激励对象中不存在独立董事和监事及有关法律法规规定不能成为激励对象的其他人员。

注 2：上述任何一名激励对象通过公司全部有效的股权激励计划获授的公司股票均未超过公司目前总股本的 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公司目前股本总额的 10%。

基于上述，金杜认为，本计划的限制性股票种类、来源、数量及分配符合《管理办法》第九条第（三）项、第九条第（四）项、第十二条、第十四条第二款、第十五条第一款的相关规定。

（四）本激励计划的有效期限、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

根据《激励计划（草案）》，本计划的有效期限、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期如下：

1. 有效期

本激励计划的有效期限自限制性股票授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

2. 授予日

授予日在本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 日内授出限制性股票并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的,将终止实施本激励计划,未授予的限制性股票作废失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日期限内。预留限制性股票的授予日遵循上述原则,并在本次激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内由董事会确认。

授权日必须为交易日,且不得为下列区间日:

(1) 公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告日前 30 日起算;

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日内;

(3) 自可能对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,至依法披露日;

(4) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

3. 限售期及解除限售安排

本计划授予的限制性股票的限售期分别为自相应授予的限制性股票登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月,激励对象根据本计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

本计划首次授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示:

解除限售期	解除限售期安排	解除限售比例
首次授予的第一个解除限售期	自限制性股票首次授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票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%
首次授予的第二个解除限售期	自限制性股票首次授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票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	40%

首次授予的第三个解除限售期	自限制性股票首次授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票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	20%
---------------	--	-----

若预留授予的限制性股票于 2022 年度授予完成，则预留授予的限制性股票的解除限售及各期解除限售时间安排与首次授予的限制性股票的解除限售及各期解除限售时间安排一致。

若预留授予的限制性股票于 2023 年度授予完成，则预留授予的限制性股票的解除限售及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售期	解除限售期安排	解除限售比例
预留授予的第一个解除限售期	自限制性股票预留授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票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%
预留授予的第二个解除限售期	自限制性股票预留授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票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%

4. 禁售规定

本计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《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公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

(2) 激励对象为公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，将其持有的公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益。

(3) 激励对象减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 10 号——股份变动管理》等相关规定。

(4) 在本激励计划有效期内, 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相关规定。

基于上述, 金杜认为, 本计划明确了限制性股票的有效期限、授予日、限售期、解除限售安排和禁售规定, 符合《管理办法》第九条第(五)项以及第十三条、第十六条、第二十二条第二款、第二十四条、第二十五条、第四十四条的相关规定。

(五) 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

1. 首次授予的限制性股票的授予价格

根据《激励计划(草案)》, 本计划首次授予的限制性股票的授予价格为 24.82 元/股, 即满足授予条件后, 激励对象可以 24.82 元/股的价格购买公司股票。

2. 首次授予限制性过授予价格的确定

首次授予限制性股票授予价格的定价基准日为本激励计划草案公告日。首次授予限制性股票的授予价格不得低于股票票面金额, 且不得低于下列价格较高者的 50%:

(1) 本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价, 为 49.62 元/股;

(2) 本激励计划草案公告前 120 个交易日的公司股票交易均价, 为 43.35 元/股。

3. 预留授予限制性股票授予价格的确定方法

预留授予的限制性股票在授予前, 须召开董事会审议通过相关议案, 并披露预留授予情况。预留授予限制性股票的授予价格不得低于股票票面金额, 且不得低于下列价格较高者:

(1) 预留授予限制性股票授予董事会决议公告前 1 个交易日的公司股票交易均价的 50%;

(2) 预留授予限制性股票授予董事会决议公告前 20 个交易日、前 60 个交易日或者前 120 个交易日公司股票交易均价之一的 50%。

基于上述，金杜认为，本计划明确了限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项及第二十三条第一款的规定。

（六）限制性股票的授予与解除限售

1. 限制性股票的授予条件

(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。

2. 限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

(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。

(3) 公司层面业绩考核要求

(a) 根据《激励计划（草案）》，本激励计划在 2022-2024 年三个会计年度中，分年度进行业绩考核，根据业绩考核结果确定公司层面解除限售比例(M)。

(b) 首次授予的限制性股票各年度业绩考核要求如下:

解除限售安排	得分情况 (X)	0分	60分	100分
	业绩考核指标			
40%	2022年公司净利润较2021年增长率(A) ≥60.00%	$A < 45.00\%$	$45.00\% \leq A < 60.00\%$	$A \geq 60.00\%$
40%	2023年公司净利润较2021年增长率(A) ≥116.00%	$A < 90.00\%$	$90.00\% \leq A < 116.00\%$	$A \geq 116.00\%$
20%	2024年公司净利润较2021年增长率(A) ≥196.00%	$A < 166.00\%$	$166.00\% \leq A < 196.00\%$	$A \geq 196.00\%$

注 1: 上述 2021 年公司净利润包含控股子公司珠海奔图电子有限公司归属上市公司 2021 年 1 月-9 月 39.31% 份额的净利润及 2021 年 10 月-12 月 100% 份额的净利润。

注 2: 上述净利润增长率指标以归属上市公司母公司股东的净利润作为计算依据, 并剔除本激励计划股份支付费用影响。

(c) 若预留授予的限制性股票于 2022 年度授予完成, 则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核要求与首次授予的限制性股票的各年度业绩考核要求一致。

若预留授予的限制性股票于 2023 年度授予完成, 则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核要求如下表所示:

解除限售安排	得分情况 (X)	0分	60分	100分
	业绩考核指标			
50%	2023年公司净利润较2021年增长率(A) ≥116.00%	$A < 90.00\%$	$90.00\% \leq A < 116.00\%$	$A \geq 116.00\%$
50%	2024年公司净利润较2021年增长率(A) ≥196.00%	$A < 166.00\%$	$166.00\% \leq A < 196.00\%$	$A \geq 196.00\%$

注 1: 上述 2021 年公司净利润包含控股子公司珠海奔图电子有限公司归属上市公司 2021 年 1 月-9 月 39.31% 份额的净利润及 2021 年 10 月-12 月 100% 份额的净利润。

注 2: 上述净利润增长率指标以归属上市公司母公司股东的净利润作为计算依据, 并剔除本激励计划股份支付费用影响。

公司各考核年度的净利润增长率 (A) 的得分为 (X), 公司层面业绩考核得分 (X) 对应的公司层面业绩考核解除限售比例 (M) 如下表所示:

公司层面业绩考核得分 (X) 区间	公司层面业绩考核解除限售比例 (M)
X=0 分	0
X=60 分	70%
X=100 分	100%

(4) 个人层面绩效考核要求:

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。个人层面绩效考核评级分为五档,根据个人层面绩效考核评级确定个人层面绩效考核解除限售比例 (N), 具体考核要求如下:

个人层面绩效考核评级	个人层面绩效考核解除限售比例 (N)
A	100%
A-	
B	
B-	50%
C	0%

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面业绩考核解除限售比例 (M) × 个人层面绩效考核解除限售比例 (N)。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售的,由公司按授予价格回购注销,不得递延至下一年度。

基于上述,金杜认为,本计划限制性股票的授予条件、解除限售条件符合《管理办法》第七条、第八条、第九条第(七)项、第十条、第十一条的规定。

(七) 其他

根据《激励计划(草案)》,《激励计划(草案)》对本计划的实施程序、限制性股票数量和价格的调整方法和程序、本计划的会计处理与业绩影响、公司/激励对象格子的权利义务、公司/激励对象发生异动的处理、限制性股票回购注销原则、公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制等内容进行规定,符合《管理办法》第九条第(八)至第(十四)项、第十八条第一款和第四十八条的规定。

综上所述，金杜认为，纳思达为实施本计划而制定的《激励计划（草案）》的内容符合《管理办法》的有关规定。

三、 本计划涉及的法定程序

（一）已经履行的法定程序

根据公司提供的相关董事会薪酬与考核委员会会议文件、董事会和监事会文件、独立董事意见、《激励计划（草案）》等相关文件并经本所律师核查，截至本法律意见书出具日，为实施本计划，纳思达已履行下列法定程序：

1. 公司董事会下设的薪酬与考核委员会拟订了《激励计划（草案）》并提交公司第六届董事会第二十九次会议审议，符合《管理办法》第三十三条的规定。

2. 2022年2月28日，公司第六届董事会第二十九次会议审议通过《关于<公司2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》和《关于<公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》等与本次激励计划相关的议案。在审议上述议案时，关联董事孔德珠回避表决，符合《管理办法》第三十四条的规定。

3. 2022年2月28日，公司独立董事就《激励计划（草案）》相关事项发表同意的独立意见，符合《管理办法》第三十五条的规定。

4. 2022年2月28日，公司第六届监事会第二十三次会议审议通过《关于<公司2022年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》和《关于<公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》等与本次激励计划相关的议案，符合《管理办法》第三十五条的规定。

（二）尚需履行的法定程序

根据《管理办法》及《激励计划（草案）》的相关规定，纳思达为实施本计划，尚需履行如下程序：

1. 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）。监事会对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司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。

2. 公司尚需对内幕信息知情人在本计划草案公告前6个月内买卖公司股

票的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

3. 公司尚需召开股东大会审议通过本计划，本计划须经出席公司股东大会的股东所持表决权的 2/3 以上通过方可实施，关联股东回避表决。公司召开股东大会审议本计划时，独立董事尚需就本计划向所有股东征集委托投票权。

综上所述，金杜认为，截至本法律意见书出具日，纳思达为实施本计划已履行现阶段应当履行的法定程序，符合《管理办法》及有关法律法规的规定。纳思达尚需依法履行上述第（二）部分所述相关法定程序后方可实施本计划。

四、 激励对象确定的合规性

（一）根据《激励计划（草案）》、公司 2022 年限制性股票激励计划激励对象名单、公司股东大会、董事会审议选举或聘任董事、高级管理人员的决议、激励对象签订的劳动合同及其工资单、社会保险和住房公积金缴纳证明及公司的说明，本激励计划首次授予的激励对象总人数为 464 人，包括：公司的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员以及董事会认为需要进行激励的其他人员（不包括公司独立董事、监事、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）。（二）根据公司第六届监事会第二十三次会议决议、独立董事意见及公司的说明和承诺，并经本所律师在中国证监会网站（<http://www.csrc.gov.cn/pub/newsite/>）、中国证监会“证券期货市场失信记录查询平台”（<http://neris.csrc.gov.cn/shixinchaxun/>）、深圳证券交易所（<http://www.szse.cn/>）和上海证券交易所网站（<http://www.sse.com.cn/>）、中国执行信息公开网（<http://zxgk.court.gov.cn/>）、中国裁判文书网（<https://wenshu.court.gov.cn/>）等网站进行查询，截止本法律意见书出具日，本次激励计划首次授予的激励对象不存在《管理办法》第八条第二款规定的下列情形：

（1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）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；

（3）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；

（4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

综上,金杜认为,本次激励计划首次授予的激励对象的确定符合《管理办法》的相关规定。

五、 本计划的信息披露

纳思达应在第六届董事会第二十九次次会议和监事会第六届第二十三次会议审议通过《激励计划(草案)》后及时公告董事会决议、《激励计划(草案)》及其摘要、独立董事意见、监事会决议等相关必要文件。

此外,随着本计划的实施进展,纳思达还应根据《管理办法》及其他有关法律法规的规定,履行持续信息披露义务。

六、 公司不存在向激励对象提供财务资助的情形

根据《激励计划(草案)》及公司出具的声明承诺,公司不存在为激励对象依本计划获取有关限制性股票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,符合《管理办法》第二十一条的规定。

七、 本计划对公司及全体股东利益的影响

根据《激励计划(草案)》,纳思达实施本计划的目的是:“为了进一步建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司(含分公司及控股子公司)董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干以及公司董事会认为需要进行激励的其他人员的积极性,有效地将客户利益、股东利益、公司利益和员工利益结合在一起,使各方共同关注客户价值和公司的长远发展,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献对等的原则,根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第1号》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定,制定本激励计划。通过赋予员工股权激励的形式,稳定控股子公司核心团队,激励骨干员工和公司共同成长、利益共享。”

公司独立董事于2022年2月28日就《激励计划(草案)》发表独立意见:

“1、未发现公司存在《管理办法》等法律、法规和规范性文件规定的禁止实施限制性股票激励计划的情形,公司具备实施本次限制性股票激励计划的主体资格。
2、公司本次限制性股票激励计划激励对象名单确定的董事、中高层管理人员、核心技术(业务)人员以及董事会认定的其他激励人员不存在最近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个月内被中国证监会及其

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的情形；不存在具有《公司法》规定的不得担任公司董事、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以及中国证监会认定的其他情形，该名单人员均符合《管理办法》规定的激励对象条件，属于《公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要规定的激励对象范围，其作为公司本次限制性股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效。3、《公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的制订流程符合《管理办法》等有关法律、法规的规定；《公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规及规范性文件的规定；本次限制性股票激励计划合法、合规，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。4、公司不存在向激励对象依本次限制性股票激励计划提供贷款、贷款担保或其他财务资助的计划或安排。5、《公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》旨在保证本次限制性股票激励计划的顺利实施，确保本次限制性股票激励计划规范运行，真正发挥激励计划的作用，实现本次限制性股票激励计划的激励目的，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东的利益。6、公司实施本次限制性股票激励计划将有利于进一步完善公司治理结构，健全公司激励约束机制，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。7、公司董事会在审议相关议案时，关联董事已根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的有关规定回避表决。”独立董事一致同意董事会将本次激励计划相关事项提交公司 2022 年第三次临时股东大会审议。

公司监事会发表监事会意见：“认为：《公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的内容符合《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规及规范性文件的规定；本激励计划合法、合规，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，经公司股东大会批准后，即可按照有关法律、法规、规范性文件的要求予以实施。”

综上所述，金杜认为，本计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。

八、 结论意见

综上所述，金杜认为，截至本法律意见书出具日，纳思达具备实施本计划的主体资格；纳思达为实施本计划而制定的《激励计划（草案）》的内容符合《管理办法》的有关规定；纳思达就本计划已经履行了现阶段应当履行的法定程序，

符合《管理办法》及有关法律法规的规定；本次激励计划激励对象的确定符合《管理办法》的相关规定；纳思达未向本计划激励对象提供财务资助；本计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形；纳思达依法履行“三、本计划涉及的法定程序/（二）尚需履行的法定程序”后，可实施本计划。

本法律意见书正本一式两份。

（以下无正文，下接签字盖章页）

(本页无正文,为《北京市金杜(广州)律师事务所关于纳思达股份有限公司2022年限制性股票激励计划的法律意见书》之签字盖章页)

北京市金杜(广州)律师事务所

经办律师:

王建学

陈俊宇

单位负责人:

王立新

二〇二二年二月二十八日