

国浩律师（杭州）事务所
关 于
神通科技集团股份有限公司
调整 2021 年限制性股票激励计划
之
法律意见书



國浩律師（杭州）事務所

GRANDALL LAW FIRM (HANGZHOU)

地址：杭州市上城区老复兴路白塔公园 B 区 2 号、15 号国浩律师楼 邮编：310008

Grandall Building, No.2 & No.15, Block B, Baita Park, Old Fuxing Road, Hangzhou, Zhejiang 310008, China

电话/Tel: (+86) (571) 8577 5888 传真/Fax: (+86) (571) 8577 5643

电子邮箱/Mail: grandallhz@grandall.com.cn

网址/Website: <http://www.grandall.com.cn>

二〇二二年九月

国浩律师（杭州）事务所
关于神通科技集团股份有限公司
调整 2021 年限制性股票激励计划之
法律意见书

致：神通科技集团股份有限公司

根据神通科技集团股份有限公司（以下简称“神通科技”、“公司”）与国浩律师（杭州）事务所（以下简称“本所”）签订的法律服务委托协议，本所接受神通科技的委托，于 2021 年 12 月出具了《国浩律师（杭州）事务所关于神通科技集团股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）之法律意见书》（以下简称《激励计划（草案）法律意见书》）。

因神通科技拟对《神通科技集团股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划（草案）》）中公司层面业绩考核要求等内容进行修订，本所根据《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》）、《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、行政法规和规范性文件的规定，现就神通科技调整 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“本次调整”）相关事宜出具本法律意见书。

除非文义另有所指，本法律意见书所使用的简称与前述《激励计划（草案）法律意见书》的含义相同。

第一部分 引言

本法律意见书是根据本法律意见书出具日之前已发生或存在的事实以及中国现行有效的法律、行政法规、规范性文件所发表的法律意见，并不对非法律专业事项提供意见。在出具本法律意见书之前，神通科技已向本所律师承诺，其向本所律师提供的资料为真实、完整、准确及有效的，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，无任何隐瞒、疏漏之处。

本法律意见书中不存在虚假、严重误导性陈述及重大遗漏，否则，本所愿意依法承担相应的法律责任。

本法律意见书仅对神通科技根据本次激励计划相关法律事项调整的合法合规性发表意见，不对神通科技本次激励计划所涉及的标的股票价值发表意见。本所律师未授权任何单位或个人对本法律意见书作任何解释或说明。

本法律意见书仅限神通科技向激励对象授予限制性股票之目的使用，非经本所事先书面许可，不得被用于其他任何目的。

本所同意将本法律意见书作为神通科技向激励对象授予限制性股票之必备法律文件之一，随其他申请材料一起上报和公开披露，并依法对所发表的法律意见承担责任。

本所律师已按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，对神通科技提供或披露的资料、文件和有关事实，以及所涉及的法律问题进行了合理、必要及可能的核查、验证和讨论，并出具本法律意见书。

第二部分 正文

一、本次调整的批准和授权

（一）本次激励计划的批准与授权

1. 2021年12月24日，神通科技第二届董事会第三次会议审议通过了《关于公司〈2021年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2021年限制性股票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公司2021年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等相关议案。关联董事对相关议案进行了回避表决。独立董事对该次董事会审议的本次激励计划相关事项发表了同意的独立意见。

2. 2021年12月24日，神通科技第二届监事会第三次会议审议通过了《关于公司〈2021年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于核查公司〈2021年限制性股票激励计划激励对象名单〉的议案》。

3. 2022年1月10日，神通科技2022年第一次临时股东大会审议通过了《关于公司〈2021年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2021年限制性股票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公司2021年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。

4. 2022年1月19日，神通科技第二届董事会第六次会议审议通过了《关于调整2021年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》，明确了首次授予的授予日、激励对象、授予数量等事项。关联董事在审议该等议案时进行了回避。独立董事对本次董事会审议的激励对象名单和限制性股票授予数量调整、授予日确定、限制性股票授予等事项发表了同意的独立意见。

5. 2022年1月19日，公司第二届监事会第五次会议审议通过了《关于调整2021年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司监事会对首次授予相关事项进行了核查并发表了核查意见。

（二）本次调整的批准与授权

1. 2022年9月28日，神通科技第二届董事会第十一次会议审议通过了《关于公司〈2021年限制性股票激励计划（草案修订稿）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）〉的议案》等相关议案。关联董事对相关议案进行了回避表决。独立董事对该次董事会审议的本次激励计划相关事项发表了同意的独立意见。

2. 2022年9月28日，神通科技第二届监事会第十次会议审议通过了《关于公司〈2021年限制性股票激励计划（草案修订稿）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉（修订稿）的议案》。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，神通科技本次调整已获得现阶段必要的批准与授权，符合《管理办法》等法律、行政法规和规范性文件的有关规定，尚需取得公司股东大会的批准。

二、本次调整的原因及主要内容

（一）本次调整的原因

根据神通科技第二届董事会第十一次会议审议通过的《关于公司〈2021年限制性股票激励计划（草案修订稿）〉及其摘要的议案》、公司的说明并经本所律师核查，本次调整的原因如下：

1. 公司层面的业绩考核目标调整的原因

因国内外形势变化，公司认为当前的经营环境较2021年本次激励计划制定时实际上已发生了较大的变化，当初所制定的相关业绩考核目标已不能和目前公司外部经营环境相适应；若公司继续实行原业绩考核方式，将极大可能削弱激励效果，不利于提高公司激励对象的积极性和团队稳定性。公司为充分调动激励对象的工作热情和积极性，稳定团队士气，更有效地应对未来复杂多变的行业竞争形势，确保长期发展目标的实现，在兼顾公平合理及可操作性原则的基础上，经公司审慎研究，拟对公司《激励计划（草案）》、《2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中有关公司层面的业绩考核目标做出调整。

2. 有关预留授予部分的激励对象的解除限售安排和解除限售条件等相关内容调整的原因

此外，考虑到目前公司的实际经营情况、发展战略和经营目标以及预留部分限制性股票拟激励对象的到岗时点，公司认为如坚持按原计划对预留授予的激励对象进行考核，可能会削弱对激励对象的约束效果，也难以对激励对象的工作绩效做出较为全面的综合评价。因此，为了保证本次激励计划对于激励对象具备对等的激励性和约束性，经公司综合评估，拟对有关预留授予部分的激励对象的解除限售安排和解除限售条件等相关内容做出调整。

（二）本次调整的主要内容

1. 《激励计划（草案）》第六章“本激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期”

修订前：

“二、本激励计划的授予日

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 日内按照相关规定召开董事会向首次授予部分激励对象授予限制性股票并完成公告、登记。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效，自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。预留部分限制性股票授予日由公司董事会在股东大会审议通过后 12 个月内确认。

公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

（1）公司定期报告公告前三十日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（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，至依法披露后两个交易日内；

（4）中国证监会及上海证券交易所规定的其它时间。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前 6 个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月授予其限制性股票。

三、本激励计划的限售期和解除限售安排

本激励计划的激励对象所获授的限制性股票适用不同的限售期，自授予登记完成之日起算，分别为 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本激励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。

当期解除限售条件未成就的，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售。限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司按本计划规定的原则回购。

本激励计划首次（含预留）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：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日止	30%
第二个解除限售期	自授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%

第三个解除限售期	自授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日止	40%
----------	--	-----

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细等而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若届时公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购的，则因前述原因获得的股份将一并回购。”

修订后：

“二、本激励计划的授予日

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 日内按照相关规定召开董事会向首次授予部分激励对象授予限制性股票并完成公告、登记。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效，自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。预留部分限制性股票授予日由公司董事会在股东大会审议通过后 12 个月内确认。

公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

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

（2）公司季度报告、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，至依法披露之日；

（4）中国证监会及本所规定的其他期间。

上述“重大事件”指按照《证券法》和《上海证券交易所股票上市规则》的规定公司应当披露的交易或其他重大事项。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前 6 个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月授予其限制性股票。

三、本激励计划的限售期和解除限售安排

本激励计划首次授予部分限制性股票的限售期分别为自首次授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月；若预留部分的限制性股票于公司 2022 年第三季度报告披露前授予，则预留授予的限制性股票的限售期与首次授予部分一致；

若预留部分的限制性股票于公司 2022 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的限制性股票的限售期分别为自相应授予登记完成之日起 12 个月、24 个月。激励对象根据本激励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。

当期解除限售条件未成就的，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售。限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司按本计划规定的原则回购。

本激励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：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日止	30%
第二个解除限售期	自授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个解除限售期	自授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日止	40%

若预留部分的限制性股票于公司 2022 年第三季度报告披露前授予，则预留授予的限制性股票解除限售安排与首次授予部分一致；若预留部分的限制性股票于公司 2022 年第三季度报告披露后授予，则解除限售安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个解除限售期	自授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细等而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若届时公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购的，则因前述原因获得的股份将一并回购。”

2. 《激励计划（草案）》第八章“限制性股票的授予与解除限售条件”

修订前：

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票（含预留）的解除限售考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2021 年净利润为基础，2022 年的净利润增长率不低于 15%。
第二个解除限售期	以 2021 年净利润为基础，2023 年的净利润增长率不低于 25%。
第三个解除限售期	以 2021 年净利润为基础，2024 年的净利润增长率不低于 35%。

注：“净利润”指标口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据。

若各解除限售期内，公司层面业绩考核未达标的，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，由公司以授予价格加上银行同期存款利息之和回购。

（四）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度实施。个人绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个等级，按照下表确定个人解除限售比例：

个人层面上一年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面系数	100%		80%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面系数。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司以授予价格加上银行同期存款利息之和回购。

三、考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票激励计划的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。

公司层面业绩考核指标为净利润增长率，该指标体现了公司未来的价值创造能力和持续成长能力，能够树立较好的资本市场形象。经过合理预测并兼顾本计划的激励效果，公司设定了以 2021 年业绩为基数，2022-2024 年净利润增长率分别不低于 15%、25%、35%的具体业绩考核数值。该业绩指标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战略规划等相关因素，例如包括：1、公司所处的汽车零部件行业为产业成熟期，市场需求以及涨幅较为稳定；2、公司发展与下游整车制造业存在着密切的联动关系，而受到芯片短缺、各地有序限电等因素影响，整车产销可能将持续受到限制；3、目前我国汽车零部件生产企业较多，竞争激烈，公司可能面临越来越大的市场竞争风险；4、目前生产所需原材料、电费、人力成本等持续高位运行，未来也不排除出现大幅

波动情况，进而导致公司生产成本发生较大变动，影响公司利润水平。因此，公司设定的上述考核指标具有一定的挑战性，有助于持续提升公司盈利能力及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象个人设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象上一年度绩效考核结果，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激励和约束效果，有利于增强其责任心，调动其积极性，从而提升公司竞争能力，能够达到本次激励计划的目的。”

修订后：

“（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	净利润目标值（Am）	营业收入目标值（Bm）
第一个解除限售期	2022	5,400 万元	13.50 亿元
第二个解除限售期	2023	9,600 万元	15.86 亿元
第三个解除限售期	2024	10,900 万元	17.93 亿元

注：1、“营业收入”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准，下同。

2、“净利润”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准，指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据，并且在本次股权激励有效期内实施可转债等事项的费用对净利润的影响不计入业绩考核指标的核算，下同。

考核指标	业绩完成比例	公司层面解除限售比例
各年度实际净利润相对于目标值 Am 的比例 (A)	$A \geq 100\%$	$X_1 = 100\%$
	$95\% \leq A < 100\%$	$X_1 = 95\%$
	$90\% \leq A < 95\%$	$X_1 = 90\%$
	$A < 90\%$	$X_1 = 0$
各年度实际营业收入相对于目标值 Bm 的比例 (B)	$B \geq 100\%$	$X_2 = 100\%$
	$95\% \leq B < 100\%$	$X_2 = 95\%$
	$90\% \leq B < 95\%$	$X_2 = 90\%$
	$B < 90\%$	$X_2 = 0$

确定公司层面解除限售比例（X）的规则	X 取 X ₁ 和 X ₂ 的孰高值
--------------------	--

若预留部分的限制性股票于公司 2022 年第三季度报告披露前授予，则预留部分的限制性股票各年度的公司层面业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分的限制性股票于公司 2022 年第三季度报告披露后授予，则各年度的公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	净利润目标值（Am）	营业收入目标值（Bm）
第一个解除限售期	2023	9,600 万元	15.86 亿元
第二个解除限售期	2024	10,900 万元	17.93 亿元

考核指标	业绩完成比例	公司层面解除限售比例
各年度实际净利润相对于目标值 Am 的比例（A）	$A \geq 100\%$	$X_1 = 100\%$
	$95\% \leq A < 100\%$	$X_1 = 95\%$
	$90\% \leq A < 95\%$	$X_1 = 90\%$
	$A < 90\%$	$X_1 = 0$
各年度实际营业收入相对于目标值 Bm 的比例（B）	$B \geq 100\%$	$X_2 = 100\%$
	$95\% \leq B < 100\%$	$X_2 = 95\%$
	$90\% \leq B < 95\%$	$X_2 = 90\%$
	$B < 90\%$	$X_2 = 0$
确定公司层面解除限售比例（X）的规则	X 取 X ₁ 和 X ₂ 的孰高值	

若各解除限售期内，激励对象当期计划解除限售的限制性股票因公司层面业绩考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，则该部分限制性股票由公司授予价格加上银行同期存款利息之和回购。

（四）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度实施。个人绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个等级，按照下表确定个人解除限售比例：

个人层面上一年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面系数	100%		80%	0%

激励对象当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例（X）×个人层面系数。激励对象考核当年因个人绩效考核原因不能解除限售的限制性股票，由公司以授予价格加上银行同期存款利息之和回购。

三、考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票激励计划的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。

公司层面业绩考核指标为净利润或营业收入，净利润反映了公司未来的价值创造能力和持续成长能力，能够树立较好的资本市场形象；营业收入则是衡量公司经营状况、市场占有率、预测未来业务拓展趋势的重要标志，也是反映公司成长性的有效指标。2022年以来，国内疫情的持续对物流运输、产业链、需求端带来的不利影响，给公司所处的汽车零部件行业及相关产业链造成的负面效应远超公司预期。本身公司所处行业与整车制造业存在着密切的联动关系，对经济景气周期敏感性较高，而受到整车制造厂原材料持续涨价、汽车芯片短缺等叠加因素导致产能不足，因此公司2022年上半年持续承压，对经营业绩造成了较大影响。

基于上述原因，公司对业绩考核指标进行了调整，该业绩指标的确定重新考虑了未来疫情影响、宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来战略规划等相关因素。为了避免2022年因非营业因素影响导致本激励计划失去激励效果，削弱未来两年对于核心员工的激励性，公司设定2022年净利润目标值为5,400万元、营业收入目标值为13.50亿元，该目标值的设定充分考虑了公司2022年上半年度的业绩情况、历年第三和第四季度的业绩表现，仍具有较高的挑战性，有利于践行激励计划的制定初衷，提高员工积极性。同时，为实现公司发展目标及保持现有竞争力，公司对2023和2024年均设置了具备较高挑战性的业绩考核目标，净利润目标值分别为9,600万元和10,900万元，营业收入目标值分别为15.86亿元和17.93亿元。并且，公司采取按实际完成度确定解除限售比例的方法，以应对未来市场变化趋势所带来的不确定性，符合激励与约束对等原则，能够有效激发公司全体员工树立信心、审时度势、战胜困难的积极性，确保实现公司未来发展战略和经营目标，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象个人设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象上一年度绩效考核结果，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激励和约束效果，有利于增强其责任心，调动其积极性，从而提升公司竞争能力，能够达到本次激励计划的目的。”

3. 对公司《2021年限制性股票激励计划（草案）摘要公告》和公司《2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的修订

针对上述修订内容，同步对公司《2021 年限制性股票激励计划（草案）摘要公告》和《2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中涉及的相关部分一并修订。

三、结论意见

综上所述，本所律师认为：

1. 截至本法律意见书出具日，神通科技本次调整已获得现阶段必要的批准与授权，符合《管理办法》等法律、行政法规和规范性文件的有关规定，尚需取得公司股东大会的批准；神通科技尚需根据《管理办法》等法律、行政法规和规范性文件的相关规定履行其他必要的法定程序和信息披露义务；
2. 神通科技本次调整不存在明显损害公司及全体股东的利益的情形，本次调整的原因及调整内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、行政法规和规范性文件和《激励计划（草案）》的相关规定。

——本法律意见书正文结束——

第三部分 签署页

（本页无正文，为《国浩律师（杭州）事务所关于神通科技集团股份有限公司调整 2021 年限制性股票激励计划之法律意见书》签署页）

本法律意见书正本叁份，无副本。

本法律意见书的出具日为二零二二年 月 日。

国浩律师（杭州）事务所

经办律师：代其云 _____

负责人：颜华荣 _____

李泽宇 _____