

深圳价值在线信息科技股份有限公司

关于

路德环境科技股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划调整及首次授

予限制性股票第一个归属期归属条件成就

相关事项之

独立财务顾问报告



二〇二二年四月

目 录

第一章	释 义	1
第二章	声 明	3
第三章	基本假设	4
第四章	本次激励计划已履行的审批程序	5
第五章	本次激励计划调整原因及调整方案	7
	一、调整原因	7
	二、调整方案	8
第六章	本次激励计划首次授予限制性股票第一个归属期归属条件成就的情况	16
	一、本次激励计划首次授予限制性股票第一个归属期归属条件的成就情况	16
	二、本次归属的具体情况	17
第七章	独立财务顾问意见	19

第一章 释 义

在本报告中，如无特殊说明，下列简称具有如下含义：

释义项		释义内容
路德环境、本公司、上市公司、公司	指	路德环境科技股份有限公司
本激励计划、本次激励计划、本计划	指	路德环境科技股份有限公司2020年限制性股票激励计划
《激励计划》	指	《路德环境科技股份有限公司2020年限制性股票激励计划（草案）》
本报告、本独立财务顾问报告	指	《深圳价值在线信息科技股份有限公司关于路德环境科技股份有限公司2020年限制性股票激励计划调整及首次授予限制性股票第一个归属期归属条件成就相关事项之独立财务顾问报告》
独立财务顾问、价值在线	指	深圳价值在线信息科技股份有限公司
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票所确定的、激励对象获得公司股份的价格
有效期	指	自限制性股票首次授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止
归属	指	获授限制性股票的激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属日	指	获授限制性股票的激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
归属条件	指	本计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
提名与薪酬委员会	指	公司董事会提名与薪酬委员会
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
证券登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司

《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《监管办法》	指	《科创板上市公司持续监管办法（试行）》
《上市规则》	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《监管指南 4 号》	指	《科创板上市公司自律监管指南第 4 号—股权激励信息披露》
《公司章程》	指	《路德环境科技股份有限公司章程》
《考核管理办法》	指	《路德环境科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
元/万元	指	人民币元/万元

注：1、本独立财务顾问报告中所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本独立财务顾问报告中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 声 明

价值在线接受委托，担任路德环境 2020 年限制性股票激励计划的独立财务顾问并出具本报告。本独立财务顾问报告是根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南 4 号》等法律、法规和规范性文件的规定，在路德环境提供有关资料的基础上，发表独立财务顾问意见，以供路德环境全体股东及各方参考。

一、本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由路德环境提供或为其公开披露的资料，路德环境已向本独立财务顾问保证：其所提供的有关本次激励计划的相关情况及其公开披露的相关信息真实、准确、完整，保证该等信息不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

二、本独立财务顾问仅就本次激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、相关定价方法的合理性、是否损害公司利益以及对股东利益的影响等发表意见，不构成对路德环境的任何投资建议，对投资者依据本报告所做出的任何投资决策而可能产生的风险，本独立财务顾问均不承担责任。

三、本独立财务顾问未委托和授权任何其它机构和个人提供未在本独立财务顾问报告中列载的信息和对本报告做任何解释或者说明。

四、本独立财务顾问提请公司全体股东认真阅读公司公开披露的《路德环境科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》等关于本次激励计划的相关信息。

五、本独立财务顾问本着勤勉、审慎、对公司全体股东尽责的态度，遵循客观、公正的原则，对本次激励计划涉及的事项进行了深入调查，并和公司相关人员进行有效的沟通。在此基础上出具了本独立财务顾问报告，并对本报告的真实性、准确性和完整性承担责任。

第三章 基本假设

本独立财务顾问报告所表达的意见基于以下假设为前提：

一、国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化，公司所处行业的国家政策、市场环境无重大变化，公司所在地区的社会、经济环境无重大变化。

二、路德环境及有关各方提供和公开披露的资料和信息真实、准确、完整。

三、本次激励计划不存在其他障碍，涉及的所有协议能够得到有效的批准，并最终能够如期完成。

四、实施本次激励计划的有关各方能够遵循诚实守信原则，按照股权激励计划的方案及相关协议条款全面履行其所有义务。

五、无其他不可抗力及不可预测因素造成的重大不利影响。

第四章 本次激励计划已履行的审批程序

一、2020年11月30日，公司召开第三届董事会第十一次会议，审议通过了《关于公司<2020年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2020年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》以及《关于提请股东大会授权董事会办理公司2020年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。公司独立董事就本次激励计划相关议案发表了同意的独立意见。

同日，公司召开第三届监事会第十一次会议，审议通过了《关于公司<2020年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2020年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》以及《关于核实公司<2020年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》，公司监事会对本次激励计划的相关事项进行核实并发表相关核查意见。

二、2020年12月2日，公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《关于独立董事公开征集委托投票权的公告》（公告编号：2020-013），根据公司其他独立董事的委托，独立董事姜应和先生作为征集人就公司2020年第二次临时股东大会审议的本次激励计划有关议案向公司全体股东征集委托投票权。

三、2020年12月2日至2020年12月11日，公司对本次激励计划拟首次授予激励对象的姓名和职务在公司内部OA系统进行了公示。在公示期内，公司监事会未收到与本次激励计划激励对象有关的任何异议。2020年12月12日，公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）刊登了《监事会关于公司2020年限制性股票激励计划激励对象名单的审核意见及公示情况说明》（公告编号：2020-014）。

四、2020年12月17日，公司召开2020年第二次临时股东大会，审议通过了《关于公司<2020年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2020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2020年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。2020年12月18日，公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露《关于2020年限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》（公告编号：2020-016）。

五、2021年1月12日，公司召开第三届董事会第十二次会议与第三届监事会第十二次会议，审议通过了《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司独立董事对该事项发表了同意的独立意见，监事会对截至首次授予日的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

六、2021年10月29日，公司召开第三届董事会第十八次会议与第三届监事会第十八次会议，审议通过了《关于调整2020年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于向激励对象授予预留部分限制性股票的议案》。公司独立董事对前述议案发表了同意的独立意见，监事会对预留授予激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

七、2022年4月20日，公司召开第三届董事会第二十一次会议、第三届监事会第十九次会议，审议通过了《关于作废2020年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于2020年限制性股票激励计划首次授予限制性股票第一个归属期符合归属条件的议案》《关于调整2020年限制性股票激励计划相关事项的议案》。公司独立董事对相关事项发表了明确同意的独立意见，监事会对相关事项进行核实并发表了核查意见。

第五章 本次激励计划调整原因及调整方案

一、调整原因

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，充分调动公司核心团队的积极性，公司于 2020 年 12 月 2 日推出 2020 年限制性股票激励计划。公司在制定前述股权激励计划时，基于公司在未来一定时期经营环境正常、对公司上市后营业收入增长预期较为乐观、对未来年度营业收入设定了业绩考核要求。

但是，随着新冠疫情多点散发，2021 年以来在公司主营业务区域长三角一带，疫情防控形成严峻。公司克服困难、积极落实项目订单，着眼长远发展，加码白酒糟生物发酵饲料技改扩能与投资布局，加快扩产步伐，但疫情反复造成的环保项目延期，仍使公司业绩不能实现预期中的均衡增长。该不利影响是公司在制定 2020 年限制性股票激励计划时不可提前预知的，2020 年限制性股票激励计划原业绩考核考核营业收入单一指标的方式已不能和公司目前新冠疫情下所处的经营环境与经营情况相匹配，若公司继续实行原业绩考核方式，将削弱激励性，背离股权激励计划初衷，不利于提高公司核心管理层激励对象积极性，进而可能损害公司股东利益。

考虑上述因素，结合公司实际情况并经审慎研究后，董事会同意对公司本次激励计划业绩考核指标做出修订，增加净利润考核选项。在当前较为特殊的经营时期，公司上下需要同舟共济，一方面继续努力实现收入增长的目标，另一方面要注重经营效率确保净利润的达成。据此相应调整《2020 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要及《2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》相

关内容。

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，调整修订考核指标设定具有科学性和合理性，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。

同时，基于相关指引对第二类限制性股票公允价值计算方式的明确，有关法规对敏感期定义的修订等对《2020年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的相关内容进行修订，该修订不存在损害公司及全体股东利益的情形，相关修订符合法律法规、规范性文件及《2020年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定。

二、调整方案

（一）公司层面业绩考核目标

公司结合目前外部客观环境变化和公司实际情况，为了应对疫情反复多发、环保市场变化和激励公司骨干团队，拟调整公司2020年限制性股票激励计划中2022年、2023年和2024年公司层面的业绩考核目标，增加净利润指标考核选项。

本次调整的内容涉及公司《2020年限制性股票激励计划（草案）》中“特别提示”之“七、本激励计划首次授予.....”，“第八章限制性股票的授予与归属条件”“第二条限制性股票的归属条件”之（四）公司层面的业绩考核要求”

“第三条考核指标的科学性和合理性说明”及《2020年限制性股票激励计划实施考核管理办法》之“五、绩效考核指标及标准（一）公司层面的业绩考核要求”。

调整内容前后对比如下：

调整前内容：

本激励计划首次授予的限制性股票的业绩考核目标如下表所示：

首次授予 归属期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
	公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
第一个归属期	2021 年营业收入较 2019 年增长率不低于 30.00%	2021 年营业收入较 2019 年增长率为 25.00% (含) 至 30.00% (不含)
第二个归属期	2022 年营业收入较 2019 年增长率不低于 65.00%	2022 年营业收入较 2019 年增长率为 50.00% (含) 至 65.00% (不含)
第三个归属期	2023 年营业收入较 2019 年增长率不低于 100.00%	2023 年营业收入较 2019 年增长率为 80.00% (含) 至 100.00% (不含)

本激励计划预留授予的限制性股票业绩考核目标如下表所示：

预留授予 归属期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
	公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
第一个归属期	2022 年营业收入较 2019 年增长率不低于 65.00%	2022 年营业收入较 2019 年增长率为 50.00% (含) 至 65.00% (不含)
第二个归属期	2023 年营业收入较 2019 年增长率不低于 100.00%	2023 年营业收入较 2019 年增长率为 80.00% (含) 至 100.00% (不含)
第三个归属期	2024 年营业收入较 2019 年增长率不低于 150.00%	2024 年营业收入较 2019 年增长率为 120.00% (含) 至 150.00% (不含)

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

.....

三、考核指标的科学性和合理性说明

.....公司选取营业收入增长率作为公司层面业绩考核指标，该指标为公司核心财务指标。营业收入是公司的主要经营成果，是企业取得利润的重要保障。营业收入同时也是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，反映了公司成长能力和行业竞争力的提升。

.....设定了本次激励计划 A、B 两级的业绩考核目标。其中，首次授予的 A

目标为 2021-2023 年营业收入较 2019 年增长率分别不低于 30.00%、65.00%、100.00%，B 目标为 2021-2023 年营业收入较 2019 年增长率分别为 25.00%（含）至 30.00%（不含）、50.00%（含）至 65.00%（不含）、80.00%（含）至 100.00%（不含）；预留授予的 A 目标为 2022-2024 年营业收入较 2019 年增长率分别不低于 65.00%、100.00%、150.00%，预留授予的 B 目标为 2022-2024 年营业收入较 2019 年增长率分别为 50.00%（含）至 65.00%（不含）、80.00%（含）至 100.00%（不含）、120.00%（含）至 150.00%（不含）。本计划设定的考核指标具有一定的挑战性，有助于提升公司竞争能力以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，为股东带来更加高效、更持久的回报。

调整后内容：

本激励计划首次授予的限制性股票的业绩考核目标如下表所示：

首次授予 归属期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
	公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
第一个归属期	2021 年营业收入较 2019 年增长率不低于 30.00%	2021 年营业收入较 2019 年增长率为 25.00%（含）至 30.00%（不含）
第二个归属期	2022 年营业收入较 2019 年增长率不低于 65.00%；或 2022 年净利润较 2019 年增长率不低于 55.00%	2022 年营业收入较 2019 年增长率为 50.00%（含）至 65.00%（不含）；或 2022 年净利润较 2019 年增长率为 47.00%（含）至 55.00%（不含）
第三个归属期	2023 年营业收入较 2019 年增长率不低于 100.00%；或 2023 年净利润较 2019 年增长率不低于 90.00%	2023 年营业收入较 2019 年增长率为 80.00%（含）至 100.00%（不含）； 或 2023 年净利润较 2019 年增长率为 77.00%（含）至 90.00%（不含）

本激励计划预留授予的限制性股票业绩考核目标如下表所示：

预留授予 归属期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
	公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
第一个归属期	2022 年营业收入较 2019 年增长率不低于 65.00%；或 2022 年净利润较 2019 年增长率不低于 55.00%	2022 年营业收入较 2019 年增长率为 50.00%（含）至 65.00%（不含）；或 2022 年净利润较 2019 年增长率为 47.00%（含）至 55.00%（不含）
第二个归属期	2023 年营业收入较 2019 年增长率不低于 100.00%；或 2023 年净利润较 2019 年增长率不低于 90.00%	2023 年营业收入较 2019 年增长率为 80.00%（含）至 100.00%（不含）；或 2023 年净利润较 2019 年增长率为 77.00%（含）至 90.00%（不含）
第三个归属期	2024 年营业收入较 2019 年增长率不低于 150.00%；或 2024 年净利润较 2019 年增长率不低于 125.00%	2024 年营业收入较 2019 年增长率为 120.00%（含）至 150.00%（不含）；或 2024 年净利润较 2019 年增长率为 106.00%（含）至 125.00%（不含）

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

2、上述“净利润”以经审计的归属于母公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

.....

三、考核指标的科学性和合理性说明

.....公司选取营业收入增长率、**净利润增长率**作为公司层面业绩考核指标，该等指标为公司核心财务指标。营业收入是公司的主要经营成果，是企业取得利润的重要保障；同时也是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，反映了公司成长能力和行业竞争力的提升；**净利润指标能够真实反映公司的盈利能力，是衡量企业经营效益和成长性的有效性指标，净利润增长率能够直接反映公司未来盈利发展的趋势和能力。**

.....设定了本次激励计划 A、B 两级的业绩考核目标。本计划设定的考核指标具有一定的挑战性，有助于提升公司竞争能力以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，为股东带来更加高效、更持久的回报。

（二）归属安排关于不得归属期间的描述

2022年1月5日，中国证券监督管理委员会公布《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则(2022年修订)》(以下简称“《管理规则》”)，自公布之日起施行。《管理规则》对上市公司董事、监事和高级管理人员在不得买卖本公司股票的期间(以下简称“敏感期”)有所变化，因此，根据《上市公司股权激励管理办法》等规定，公司同意对《2020年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要中关于归属安排不得归属的期间进行相应修订。

本次调整的内容涉及公司《2020年限制性股票激励计划(草案)》中“第六章本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期”“第三条本激励计划的归属安排”之“若激励对象归属前为公司控股股东.....”。调整内容前后对比如下：

调整前内容：

若激励对象归属前为公司控股股东、实际控制人、董事、高级管理人员的，则其获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

- 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或者投资决策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、中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重

大事项。

调整后内容：

若激励对象归属前为公司控股股东、实际控制人、董事、高级管理人员的，则其获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

- 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、中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

（三）修订限制性股票的公允价值及确定方法

2021 年 5 月 18 日，财政部会计司发布的企业会计准则应用案例，明确第二类限制性股票的实质是公司赋予员工在满足可行权条件后以约定价格（授予价格）购买公司股票的权利，员工可获取行权日股票价格高于授予价格的上行收益，但不承担股价下行风险，与第一类限制性股票存在差异，为一项股票期权，属于以权益结算的股份支付交易。在等待期内的每个资产负债表日，公司应当以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础，按照授予日股票期权的公允价值，计算当期需确认的股份支付费用，计入相关成本或费用和资本公积。因此，根据《上市公司股权激励管理办法》等规定，公司同意对《2020 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要中关于限制性股票的公允价值及确定方法进行相应修订，并

按照首次授予日更新了股份支付费用。

调整前内容：

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，以授予日收盘价确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划限制性股票的股份支付费用。公司以草案公告前一交易日收盘价对授予的限制性股票的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），每股限制性股票的股份支付=限制性股票的公允价值（2020 年 12 月 1 日收盘价）-授予价格。

.....

预计摊销的总费用	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
2,093.26	1,303.93	558.20	222.41	8.72

.....

调整后内容：

公司将按照授予日限制性股票的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。公司选择 Black-Scholes 模型来计算限制性股票的公允价值，具体参数选取如下：

（一）标的股价：17.90 元/股（授予日 2021 年 1 月 12 日公司股票收盘价为 17.90 元/股）；

（二）有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月；

（三）历史波动率：20.8949%、19.4678%、19.6299%（分别采用上证指数近 1 年、2 年、3 年的年化波动率）；

（四）无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定

的金融机构 1 年、2 年、3 年存款基准利率)；

(五) 股息率：0.4190% (公司近三年股息率)

.....

预计摊销的总费用	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
1,084.47	661.24	295.52	122.87	4.84

.....

除上述调整外，公司《2020 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要、《2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中的其他内容不变。公司将根据上述调整内容相应修订《2020 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要、《2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》等相关文件。

上述调整方案尚需提交股东大会审议。

第六章 本次激励计划首次授予限制性股票第一个归属期归

属条件成就的情况

一、本次激励计划首次授予限制性股票第一个归属期归属条件的成就情况

（一）根据归属时间安排，首次授予限制性股票已进入第一个归属期

根据《激励计划》的相关规定，首次授予限制性股票第一个归属期为“自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止”。首次授予限制性股票的授予日为 2021 年 1 月 12 日，因此本次激励计划首次授予限制性股票第一个归属期为 2022 年 1 月 12 日至 2023 年 1 月 11 日。

（二）首次授予限制性股票符合归属条件的说明

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

归属条件	达成情况
<p>（一）公司未发生如下任一情形：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 	<p>公司未发生前述情形，符合归属条件。</p>
<p>（二）激励对象未发生如下任一情形：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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； 	<p>激励对象未发生前述情形，符合归属条件。</p>

<p>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；</p> <p>5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；</p> <p>6、中国证监会认定的其他情形。</p>										
<p>(三) 归属期任职期限要求</p> <p>激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足12个月以上的任职期限。</p>	<p>本次可归属的激励对象符合归属任职期限要求。</p>									
<p>(四) 公司层面业绩考核要求</p> <p>本激励计划首次授予限制性股票第一个归属期需满足以下条件：</p> <p>业绩考核目标A(公司层面归属比例100%)：2021年营业收入较2019年增长率不低于30.00%；</p> <p>业绩考核目标B(公司层面归属比例80%)：2021年营业收入较2019年增长率为25.00%(含)至30.00%(不含)。</p>	<p>根据大信会计师事务所(特殊普通合伙)对公司2021年年度报告出具的审计报告：公司2021年度实现营业收入38,200.01万元，较2019年增长25.79%，完成业绩考核目标B，公司层面归属比例为80%。</p>									
<p>(五) 激励对象个人层面绩效考核要求</p> <p>激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关绩效规定组织实施，并依照激励对象的绩效考核结果确定其实际归属的股份数量。根据激励对象的绩效考核结果(S)划分为A、B、C、D、E五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量。</p> <table border="1" data-bbox="240 1153 916 1319"> <tr> <td>考核结果(S)</td> <td>S≥85</td> <td>S≤84</td> </tr> <tr> <td>考核评级</td> <td>A、B</td> <td>C、D、E</td> </tr> <tr> <td>个人层面归属比例</td> <td>100.00%</td> <td>0.00%</td> </tr> </table> <p>激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。</p>	考核结果(S)	S≥85	S≤84	考核评级	A、B	C、D、E	个人层面归属比例	100.00%	0.00%	<p>原首次授予的激励对象共35人，其中5人离职，已不具备激励对象资格，其获授的38,000股限制性股票全部作废失效；其余30名激励对象考核结果为“S≥85”，个人层面归属比例为100%。</p>
考核结果(S)	S≥85	S≤84								
考核评级	A、B	C、D、E								
个人层面归属比例	100.00%	0.00%								

综上所述，本次激励计划首次授予限制性股票第一个归属期合计 30 名激励对象达到归属条件，可归属限制性股票 533,760 股。

二、本次归属的具体情况

(一) 授予日：2021 年 1 月 12 日

(二) 归属数量：533,760 股

(三) 归属人数：30 人

(四) 授予价格(调整后)：11.80 元/股(公司 2020 年度利润分配方案已

实施完毕，因此授予价格由 12.00 元/股调整为 11.80 元/股)

(五) 股票来源：向激励对象定向发行的公司人民币 A 股普通股股票

(六) 首次授予激励对象名单及第一期归属情况：

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	可归属数量 (万股)	可归属数量占已获授限制性股票总量的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员(共 8 人)					
季光明	中国	董事长、总经理、核心技术人员	81.00	25.92	32%
程润喜	中国	董事、副总经理、技术总监、核心技术人员	10.00	3.20	32%
刘菁	中国	董事、董事会秘书	10.00	3.20	32%
吴军	中国	副总经理	16.00	5.12	32%
胡卫庭	中国	财务总监	10.00	3.20	32%
刘建忠	中国	核心技术人员	2.00	0.64	32%
胡芳	中国	核心技术人员	2.00	0.64	32%
杨健	中国	核心技术人员	1.00	0.32	32%
合 计			132.00	42.24	32%
二、其他激励对象(共 22 人)					
董事会认为需要激励的人员(共 22 人)			34.80	11.136	32%
合 计			166.80	53.376	32%

第七章 独立财务顾问意见

本独立财务顾问认为，路德环境本次调整已履行现阶段必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、法规及规范性文件及《激励计划》的规定。公司调整后设置的业绩考核指标具有科学性和合理性，有利于公司现在核心团队的稳定及公司持续、健康发展，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。本次调整事项尚需取得公司股东大会的批准并履行相关信息披露义务。

截至本独立财务顾问报告出具日，路德环境本次归属事项已经取得现阶段必要的批准和授权。本次激励计划首次授予限制性股票已进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已经成就，相关归属安排符合《管理办法》《上市规则》及公司《激励计划》的相关规定。本次限制性股票的归属尚需按照《管理办法》《上市规则》《监管指南 4 号》及《激励计划》的相关规定在有关部门办理限制性股票归属的相关手续并履行相应的信息披露义务。

(本页无正文, 为《深圳价值在线信息科技股份有限公司关于路德环境科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划调整及首次授予限制性股票第一个归属期归属条件成就相关事项之独立财务顾问报告》之签章页)

独立财务顾问: 深圳价值在线信息科技股份有限公司

2022年4月20日

