

泰和泰（武汉）律师事务所

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、首次授予限制性股票第一个归属期归属条件成就暨

部分限制性股票作废事项

之

法律意见书

二〇二二年四月二十日

## 泰和泰（武汉）律师事务所

### 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、首次授予限制性股票第一个归属期归属条件成就暨

### 部分限制性股票作废事项

### 之法律意见书

致：路德环境科技股份有限公司

泰和泰（武汉）律师事务所（以下简称“本所”或“我们”）受路德环境科技股份有限公司（以下简称“路德环境”、“公司”）委托，作为公司 2020 年限制性股票激励计划项目（以下简称“本次激励计划”或“《激励计划》”）的专项法律顾问为公司本次激励计划提供专项法律服务。

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”）颁布的《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、上海证券交易所发布的《科创板上市公司信息披露工作备忘录第四号——股权激励指引》（以下简称“《披露指引》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）等有关规定，就公司 2020 年限制性股票激励计划调整、首次授予限制性股票第一个归属期归属条件成就暨部分限制性股票作废事项，出具本法律意见书。

公司保证，已向本所提供了为出具本法律意见书所必需的材料，所提供的原始材料、副本、复印件、口头语言等均符合真实、准确、完整的要求，有关副本、复印件等材料与原始材料一致。

在出具本法律意见书之前，本所作如下声明：

1. 本所及经办律师依据法律意见书出具日前已经发生或存在的事实及本所对我国现行法律、法规及规范性文件的理解发表法律意见。
2. 本所已经对公司提供的与本次激励计划有关的文件、资料及证言进行审查判断，并据此出具法律意见书。
3. 本所同意将本法律意见书作为本次激励计划之目的而使用，不得用于其他任何目的。本所同意公司将本法律意见书作为本次激励计划事项披露的必备文件之一，随其他信息披露材料一并向公众披露。

鉴此，本所依据上述法律法规，按照律师行业公认的业务标准、道德规范及勤勉尽责精神，现出具法律意见书如下：

## 正文

### 一、本次激励计划的批准与授权

经本所律师核查，截至本法律意见书出具之日，公司就本次激励计划调整及本次归属事项已经履行如下程序：

(一) 2020年11月30日，公司召开第三届董事会第十一次会议，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》等相关议案。董事会在审议前述议案时，关联董事对议案回避表决。同日，独立董事对此发表了同意的独立意见。

(二) 2020年11月30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》、《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》。同日，公司监事会对本次激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

(三) 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激励计划有关议案向公司全体股东征集委托投票权。

(四) 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）。

(五) 2020年12月12日，公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《路德环境科技股份有限公司监事会关于公司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》。公司监事会认为，列入公司《激

励对象名单》的人员均符合相关法律、法规及规范性文件所规定的条件，符合《激励计划（草案）》规定的激励对象条件，其作为本次限制性股票激励计划的激励对象合法、有效。

（六）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）。

（七）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。

（八）2021年1月12日，公司召开第三届监事会第十二次会议，审议通过了《路德环境科技股份有限公司关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司监事会同意首次授予相关事项，认为首次授予的授予条件已经成就、激励对象的主体资格合法有效且确定的首次授予日符合相关规定。同日，公司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。

（九）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及授予安排进行核实并发表了核查意见。

（十）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。

经核查，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，本次激励计划调整及本次归属事项已取得必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《管理办法》

《披露指引》《上市规则》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》《激励计划》的相关规定。

## 二、本次激励计划调整的情况

根据公司提供的有关文件及其说明，公司本次激励计划调整的具体情况如下：

### （一）调整事由

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处于正常经营的环境前提和对公司上市后营业收入增长的预期较为乐观的预期下，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年以来公司主营业务区域长三角一带疫情防控形势严峻，即使公司积极落实项目订单，着眼长远发展，加大白酒糟生物发酵饲料技改扩能与投资布局，持续进行扩产，疫情导致的环保项目延期还是使公司业绩不能实现均衡增长。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因素，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部分业绩考核指标做一定调整，增加净利润考核选项，在当前较为特殊的经营时期，公司上下需要齐心协力，一方面继续努力保障收入增长的实现，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。

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) 调整结果

### 1、公司层面业绩考核目标

调整前内容：

本次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)

本次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：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。

调整后内容：

本次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）

本次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。

## 2、归属安排关于不得归属期间的描述

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。

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）》、《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。

经核查，本所律师认为，本次激励计划内容的调整，符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等法律、法规及规范性文件的相关规定，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

### 三、关于本次归属的条件及其成就情况

#### （一）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 2021 年 1 月 12 日至 2022 年 1 月 11 日。

#### （二）归属条件

经本所律师核查，本次归属满足激励计划的规定，具体情况如下：

##### 1、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者无法表示意见的审计报告；

(3) 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；

(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。

## **2、激励对象未发生以下任一情形：**

(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、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 证监会认定的其他情形。

## **3、激励对象满足归属期任职期限要求：**

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。

根据公司提供的资料并经本所律师核查，本次可归属的激励对象符合归属任职期限要求。

## **4、满足公司层面业绩考核要求：**

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：

(1) 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%；

(2) 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）。

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【38200.01】万元，较 2019 年增长【52.56】%，完成业绩考核目标 B，公司层面归属比例为 80%。

### 5、激励对象满足个人层面绩效考核要求：

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。

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%

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。

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%。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司 2020 年激励计划首次授予部分均已进入第一个归属期且第一个归属期归属条件均已成就。

### （三）本次归属的激励对象和数量

根据《激励计划》，本次符合归属条件的激励对象为 30 人，可归属的限制性股票数量为 533,760 股，具体如下：

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	3.2	32%

刘菁	中国	董事、董事会秘书	10.00	3.2	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	3.2	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%
<b>二、其他激励对象（共 22 人）</b>					
董事会认为需要激励的人员（共 22 人）			34.8	11.136	32%
合计			166.80	53.376	32%

综上，本所律师认为，公司 2020 年限制性股票激励计划首次授予部分已进入第一个归属期且第一个归属期归属条件均已成就。本次归属的激励对象及其归属数量符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、法规、规范性文件及《激励计划》的相关规定。

#### 四、本次激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票作废失效

##### （一）作废原因

##### 1、因激励对象离职导致其获授的限制性股票全部作废

根据《管理办法》、公司《激励计划》及公司《考核管理办法》等相关规定和公司 2020 年第二次临时股东大会的授权，鉴于本次激励计划首次授予的激励对象中有 5 名激励对象离职，已不再具备激励对象资格，其已获授但尚未归属的 38,000 股限制性股票不得归属并由公司作废。本次作废处理部分限制性股票后，本次激励计划首次授予激励对象由 35 人调整为 30 人。

##### 2、因公司第一个归属期业绩考核未达到业绩考核目标 A，公司层面归属比例为 80%

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 38200.01 万元，较 2019 年增长 52.56%，公司层面归属比例为 80%，所有激励对象当期不得归属的 133,440 股限制性股票由公司作废。

##### （二）作废数量

根据上述情形，本次合计作废处理的限制性股票共计 171,440 股。

综上，本所律师认为，本次激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票作废原因及作废数量符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、法规、规范性文件及《激励计划》的相关规定。

#### 四、结论意见

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，本次归属事项已经取得必要的批准和授权，本次激励计划已进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已经成就；本次激励计划的调整、本次归属的激励对象及其归属数量、部分已授予尚未归属限制性股票的作废情况，符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、法规、规范性文件及《激励计划》的相关规定。

本法律意见书一式三份，无副本，经本所律师签字并经本所盖章后生效。

（以下无正文，为《泰和泰（武汉）律师事务所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、第一个归属期归属条件成就暨部分限制性股票作废事项之法律意见书》的签字盖章页）

(本页无正文，为《泰和泰（武汉）律师事务所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、第一个归属期归属条件成就暨部分限制性股票作废事项之法律意见书》的签字盖章页)



负责人： 刘玉琼  
(刘玉琼)

经办律师： 邱亚飞  
(邱亚飞)

经办律师： 王国瑜  
(王国瑜)

2022年4月20日