



江苏世纪同仁律师事务所

C&T PARTNERS

关于大千生态环境集团股份有限公司

2020年股票期权激励计划的

法律意见书

江苏世纪同仁律师事务所

中国·南京

江苏世纪同仁律师事务所关于 大千生态环境集团股份有限公司 2020 年股票期权激励计划 的法律意见书

致：大千生态环境集团股份有限公司

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》”）等法律法规和规范性文件的有关规定，江苏世纪同仁律师事务所（以下简称“本所”或“世纪同仁”）接受大千生态环境集团股份有限公司（以下简称“大千生态”或“公司”）的委托，担任大千生态实施 2020 年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”、“本计划”）的专项法律顾问，就本次激励计划所涉有关法律问题出具本法律意见书。

对本所出具的本法律意见书，本所律师声明如下：

1、本所根据《公司法》、《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出具日以前已经发生或者存在的事实，严格履行法定职责，遵循勤勉尽责和诚实信用原则，进行核查验证，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、为出具本法律意见书，本所律师核查了公司提供的有关文件及其复印件，并基于公司向本所律师作出的如下保证：公司已提供了出具本法律意见书必须的、真实、完整的原始书面材料、副本材料或口头证言，该等文件不存在任何遗漏或隐瞒；其所提供的所有文件及所述事实均为真实、准确和完整；公司所提供的文件及文件上的签名和印章均是真实的；公司所提供的副本材料或复印件与原件完全一致。

3、本所仅就与公司本次激励计划相关的法律问题发表意见，且仅根据中国现行有效的法律法规发表法律意见，并不依据任何境外法律发表法律意见。本所不对公司本次激励计划所涉及的标的股票价值、考核标准等相关问题的合理性以及会计、财务等非法律专业事项发表意见。在本法律意见中对有关财务数据或结论进行引述时，本所已履行了必要的注意义务，但该等引述不应视为本所对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。

4、本法律意见仅供公司为本次激励计划之目的使用，未经本所书面同意，不得用作任何其他目的。

5、本所同意公司将本法律意见作为实施本次激励计划的文件之一，随其他文件一起公告，对出具的法律意见承担相应的法律责任，并同意公司在其为实施本次激励计划所制作的相关文件中引用本法律意见的相关内容，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，本所有权对上述相关文件的相应内容再次审阅并确认。

基于上述，本所根据《公司法》等相关法律法规、规章及其他规范性文件的规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具法律意见如下：

一、公司实施本次激励计划的主体资格

（一）公司系依法设立并合法有效存续的股份有限公司

根据本所律师的核查，大千生态前身为江苏大千景观工程有限公司，成立于1988年10月，于2011年6月整体变更为股份有限公司。

2017年1月13日，经中国证监会《关于核准大千生态景观股份有限公司首次公开发行股票的批复》（证监许可[2017]119号）同意，发行人向社会公开发行新股不超过2,175万股（A股）。2017年3月10日，发行人公开发行的2,175万股股票在上海证券交易所挂牌上市交易。股票代码为：603955，股票简称“大千生态”。

大千生态现持有江苏省市场监督管理局于 2020 年 3 月 18 日核发的《营业执照》（统一社会信用代码：913200001401311689），住所为南京市鼓楼区集慧路 18 号联创科技大厦 A 栋 15 层，法定代表人为许峰，企业类型为股份有限公司（上市），经营范围为“生态环境综合治理，土壤污染治理与修复，水土保持，水环境治理，大气污染治理及相关技术的开发、咨询服务；风景园林工程规划、设计、施工和技术服务，城乡规划编制，旅游规划设计，园林绿化施工，园林古建筑工程；市政工程设计及施工；建筑工程设计及施工；水利水电工程、公路、桥梁工程、水电安装工程、照明工程、室内外装饰工程、环保工程、地质灾害治理工程的施工；生态环保产品的技术开发；雕塑、盆景的制作、销售；苗木生产、销售；旅游基础设施项目开发、投资、建设、运营；酒店、餐饮的管理服务。（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）。”

依据公司的工商登记文件及公司确认并经查询国家企业信用信息公示系统，截至本法律意见出具日，公司不存在《公司法》等相关法律法规、规章及其他规范性文件和《大千生态环境集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）规定的需要终止之情形，合法有效存续。

（二）公司不存在不得实施股权激励计划之情形

依据天衡会计师事务所（特殊普通合伙）于 2020 年 4 月 14 日出具的《大千生态环境集团股份有限公司 2019 年度财务报表审计报告》（天衡审字[2020]00709 号）、《大千生态环境集团股份有限公司 2019 年度内部控制审计报告》（天衡专字[2020]00446 号）以及《大千生态环境集团股份有限公司 2019 年年度报告》并经公司确认，大千生态不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励计划的下列情形：

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。

综上所述，本所律师认为，公司系依法设立并合法有效存续的股份有限公司，且截至本法律意见出具日，公司不存在《公司法》等相关法律法规、规章及其他规范性文件和《公司章程》规定的需要终止之情形，不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的情形，具备实施本次激励计划的主体资格。

二、 本次激励计划的主要内容及合规性

依据公司确认并经核查，公司于 2020 年 4 月 14 日召开第三届董事会第二十五次会议，审议通过了《关于公司<2020 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于公司<2020 年股票期权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股票期权激励计划相关事宜的议案》。

根据《大千生态环境集团股份有限公司 2020 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”），该《激励计划（草案）》由“释义”、“实施激励计划的目的与原则”、“本计划的管理机构”、“激励对象的确定依据和范围”、“本计划的具体内容”、“股权激励计划的实施程序”、“公司/激励对象各自的权利义务”、“公司/激励对象发生异动的处理”、“附则”构成。

经本所律师对《激励计划（草案）》的逐项核查，《激励计划（草案）》中载明的事项符合《管理办法》第九条的规定，具体如下：

（一）本次激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》第二章，公司实行本次激励计划的目的是为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利

益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

本所律师认为，《激励计划（草案）》明确规定了本次激励计划的目的，符合《管理办法》第九条第（一）项规定。

（二）本次激励计划的管理机构

根据《激励计划（草案）》第三章，本次激励计划的管理机构情况如下：

1、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本计划相关的部分事宜授权董事会办理。

2、董事会是本计划的执行管理机构，负责本计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本计划的其他相关事宜。

3、监事会及独立董事是本计划的监督机构，应当就本计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。监事会对本计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事将就本计划向所有股东征集委托投票权。

公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就股权激励计划设定的激励

对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

本所律师认为，截至本法律意见书出具日，《激励计划（草案）》对于管理机构的规定，符合《管理办法》第三十三条、第三十四条、第三十五条、第四十条、第四十一条及第四十二条的相关规定。

（三）激励对象的确定依据和范围

根据《激励计划（草案）》第四章，本次激励对象的确定依据和范围如下：

1、激励对象的确定依据

（1）激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》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。

（2）激励对象确定的职务依据

本计划的激励对象为公司董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干（不包括独立董事、监事）。

2、激励对象的范围

本计划的激励对象共计 14 人，包括：

（1）公司董事和高级管理人员；

（2）核心技术（业务）骨干。

本计划的激励对象不包括独立董事、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。

以上激励对象中，董事和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公司授予股票期权时以及在本计划的考核期内于公司任职并签署劳动合同或聘用合同。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师事务所发表专业意见

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激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

3、不能成为本计划激励对象的情形

(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) 作为公司董事、高级管理人员，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。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本计划的权利，注销其已获授但尚未行权的股票期权。

4、激励对象的核实

(1) 本计划经董事会审议通过后，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

(2) 公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本计划前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

本所律师认为，《激励计划（草案）》对于激励对象的确定符合《管理办法》第八条、第三十七条的规定。

(四) 本激励计划涉及的标的股票来源、数量和分配

根据《激励计划（草案）》第五章，本激励计划涉及的标的股票来源、数量和分配如下：

1、激励计划的股票来源

本激励计划涉及的标的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、激励计划的股票数量

公司拟向激励对象授予 600 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，占本激励计划草案公告日公司股本总额 11,310 万股的 5.31%。其中首次授予 510 万份，占本激励计划拟授出股票期权总数的 85.00%，占本激励计划草案公告日公司股本总额 11,310 万股的 4.51%；预留 90 万份，占本激励计划拟授出股票期权总数的 15.00%，占本激励计划草案公告日公司股本总额 11,310 万股的 0.80%。激励对象获授的每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 10%。参与本激励计划的任何一名激励对象因公司股权激励计划所获授的且尚在激励计划有效期内的权益总额累计未超过公司股本总额的 1%。

3、激励计划的分配

本计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占目前股本总额的比例
许 峰	总裁	100	16.67%	0.88%
王正安	董事、执行总裁	30	5.00%	0.27%
倪 萍	董事、副总裁	30	5.00%	0.27%
马万荣	副总裁	30	5.00%	0.27%
孔瑞林	副总裁	30	5.00%	0.27%
杨新魁	副总裁、总工程师	50	8.33%	0.44%
邹 杰	董事会秘书	50	8.33%	0.44%
陈 沁	财务总监	50	8.33%	0.44%
核心技术（业务）骨干（6 人）		140	23.33%	1.24%
预留权益		90	15.00%	0.80%
合计		600	100.00%	5.31%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的 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股本

总额的 10%。预留权益部分比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20%。激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整。

2、本计划激励对象中没有持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

本所律师认为，上述内容符合《管理办法》第九条（四）项及第十四条第三款的规定。

（五）激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

根据《激励计划（草案）》第五章，本激励计划涉及的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期安排如下：

1、激励计划的有效期

本计划有效期自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

2、授予日

授予日在本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 日内授予股票期权并完成登记、公告。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本计划，未授予的股票期权作废失效。

3、等待期

本计划授予的股票期权分三次行权，对应的等待期分别为自授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

4、可行权日

在本计划经股东大会通过后，授予的股票期权自授予登记完成之日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间行权。

（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它期间。

首次授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下所示：

行权安排	行权时间	行权比例
股票期权第一个行权期	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当日止	50%
股票期权第二个行权期	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当日止	30%
股票期权第三个行权期	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当日止	20%

若预留的股票期权于 2020 年授予，则预留的股票期权行权期及各期行权时间安排如下所示：

行权安排	行权时间	行权比例
股票期权第一个行权期	自预留部分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当日止	50%
股票期权第二个行权期	自预留部分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当日止	30%
股票期权第三个行权期	自预留部分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当日止	20%

若预留的股票期权于 2021 年授予，则预留的股票期权行权期及各期行权时间安排如下所示：

行权安排	行权时间	行权比例
股票期权第一个行权期	自预留部分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当日止	50%
股票期权第二个行权期	自预留部分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当日止	50%

激励对象必须在股票期权激励计划有效期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权。若符合行权条件，但未在上述行权期行权的该部分股票期权由公司注销。

5、禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（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本公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

（3）在本计划的有效期内，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《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

综上，本所律师认为，本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期符合相关法律法规及《管理办法》第九条（五）项的规定。

（六）股票期权的行权价格其确定方法

1、首次授予股票期权的行权价格

首次授予股票期权的行权价格为每股 17.55 元。

2、首次授予股票期权的行权价格的确定方法

首次授予股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量），为每股 17.55 元；

(2) 本计划草案公告前 120 个交易日的公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量），为每股 16.45 元。

3、预留部分股票期权行权价格的确定方法

预留部分股票期权在每次授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的公告。预留部分股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且根据下列价格较高者确定：

(1) 预留部分股票期权授予董事会决议公告前 1 个交易日的公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）；

(2) 预留部分股票期权授予董事会决议公告前 120 个交易日的公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）。

本所律师认为，本次股票期权的行权价格及其确定方法符合《管理办法》第九条第（六）项、第二十九条的规定。

（七）股票期权的授予条件与行权条件

1、股票期权的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

(1) 公司未发生如下任一情形：

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。

(2) 激励对象未发生如下任一情形:

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) 作为公司董事、高级管理人员, 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。

2、股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外, 必须同时满足如下条件:

(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。

(2) 激励对象未发生如下任一情形:

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) 作为公司董事、高级管理人员的, 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) 与公司不具有劳动关系或聘用关系;

6) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

7) 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第(1)条规定情形之一的, 所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销; 某一激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的, 该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

(3) 公司层面业绩考核要求

本计划授予的股票期权, 在2020-2022年三个会计年度中, 分年度进行业绩考核并行权, 以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。以公司2019年归属于母公司股东的净利润(扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润与扣除非经常性损益前相比, 以低者为计算依据, 以下简称“净利润”)为基数, 假设每个考核年度的净利润与2019年度基数相比增长率为X, 各年度业绩考核目标安排如下:

首次授予股票期权的各年度业绩考核目标及公司层面行权系数如下表所示:

行权期	相较于 2019 年, 净利润增长率 X	公司层面行权系数
第一个行权期	$X \geq 10\%$	100%
	$8\% \leq X < 10\%$	80%
	$7\% \leq X < 8\%$	70%
	$X < 7\%$	0%
第二个行权期	$X \geq 20\%$	100%
	$16\% \leq X < 20\%$	80%
	$14\% \leq X < 16\%$	70%
	$X < 14\%$	0%
第三个行权期	$X \geq 30\%$	100%
	$25\% \leq X < 30\%$	80%
	$22\% \leq X < 25\%$	70%

行权期	相较于 2019 年，净利润增长率 X	公司层面行权系数
	$X < 22\%$	0%

若预留的股票期权于 2020 年授予，则预留部分股票期权的考核年度和考核指标按照首次授予的股票期权执行；若预留的股票期权于 2021 年授予，则各年度业绩考核目标及公司层面行权系数如下表所示：

行权期	相较于 2019 年，净利润增长率 X	公司层面行权系数
第一个行权期	$X \geq 20\%$	100%
	$16\% \leq X < 20\%$	80%
	$14\% \leq X < 16\%$	70%
	$X < 14\%$	0%
第二个行权期	$X \geq 30\%$	100%
	$25\% \leq X < 30\%$	80%
	$22\% \leq X < 25\%$	70%
	$X < 22\%$	0%

（4）个人层面业绩考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其行权的比例。激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C 和 D 四个档次，考核评价表适用于所有激励对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

评价结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人层面行权比例	100%			0%

（5）考核结果应用

激励对象当年可以行权的股票期权数量 = 个人该行权期对应的股票期权数量 × 公司层面行权比例 × 个人层面行权比例。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销，不可递延至以后年度。

（6）考核指标的科学性和合理性说明

公司行权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，考核指标的设立符合法律法规的基本规定。

公司层面业绩考核指标为净利润增长率，净利润增长率是衡量企业经营状况和占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，不断增加的净利润，

是企业生存的基础和发展的条件。经过合理预测并兼顾本计划的激励作用，公司设立了以 2019 年净利润为基数，2020-2022 年净利润增长率分别不低于 10%、20%、30%，且阶梯行权的考核模式，实现业绩增长水平与权益归属比例的动态调整，有利于公司在面对行业周期波动时能够稳健发展，有利于调动激励对象的工作热情和积极性，吸引和留住优秀人才，促使公司战略目标的实现。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、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行权的条件。

本所律师认为，本次股票期权的授予与行权条件符合《管理办法》第七条、第八条、第九条、第十条、第十一条的规定。

（八）激励计划的调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的股票期权数量。

（2）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的股票期权数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

（4）公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

2、行权价格的调整方法

若在激励对象行权前有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P = P_0 \div (1 + n)$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

（2）配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1 + n)]$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

（3）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为缩股比例； P 为调整后的行权价格。

（4）派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的行权价格。
经派息调整后， P 仍须大于 1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

3、股票期权激励计划调整的程序

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

本所律师认为本次激励计划的调整方法和程序符合《管理办法》第九条第（九）项、第四十八条、第五十九条的有关规定。

（九）本次股票期权的会计处理

本次《激励计划（草案）》对股权激励计划的会计处理方法依据《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定作出了明确说明，并列明了实施激励计划对公司业绩的影响。本所律师认为，上述内容符合《管理办法》第九条第（十）项的规定。

（十）本次激励计划的实施程序

1、本计划的生效程序

（1）公司董事会应当依法对本计划作出决议。董事会审议本计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本计划并履行公示、公告程序后，将本计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权董事会，负责实施股票期权的授权、行权、注销工作。

（2）独立董事及监事会应当就本计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

（3）本计划经公司股东大会审议通过后方可实施。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）。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当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。

（4）公司股东大会在对本计划进行投票表决时，独立董事应当就本计划向

所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3（含）以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议股权激励计划时，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。

（5）本计划经公司股东大会审议通过，且达到本计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、行权和注销。

（6）公司对内幕信息知情人在本计划公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

（7）公司应当聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表法律意见。

2、本计划的权益授予程序

（1）股东大会审议通过本计划后，公司与激励对象签署《股权激励协议书》，以约定双方的权利义务关系。

（2）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。

独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

（3）公司监事会应当对股票期权授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

（4）公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

（5）股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在 60 日内完成上述工作

的，本计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且3个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内）。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确，超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（6）公司授予权益后，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

3、股票期权行权的程序

（1）期权持有人在可行权日内，以《行权申请书》向公司确认行权的数量和价格，并交付相应的购股款项。《行权申请书》应载明行权的数量、行权价以及期权持有者的交易信息等。

（2）公司董事会薪酬与考核委员会对申请人的行权数额、行权资格与行权条件审查确认；

（3）激励对象的行权申请经董事会薪酬与考核委员会确定后，公司向证券交易所提出行权申请，并按申请行权数量向激励对象定向发行股票；

（4）经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜；

（5）公司向公司登记机关办理工商变更登记手续。

公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。

4、本计划的变更、终止程序

（1）本计划的变更程序

1）公司在股东大会审议本计划之前拟变更本计划的，需经董事会审议通过。

2）公司在股东大会审议通过本计划之后变更本计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

A、导致加速行权的情形；

B、降低行权价格的情形。

3) 独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于上市公司的持续发展, 是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

4) 律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

(2) 本计划的终止程序

1) 公司在股东大会审议本计划之前拟终止实施本计划的, 需经董事会审议通过。

2) 公司在股东大会审议通过本计划之后终止实施本计划的, 应当由股东大会审议决定。

本所律师认为, 本次股权激励计划的实施程序符合《管理办法》第四十四条至第四十七条的规定。

(十一) 公司/激励对象各自的权利与义务

1、公司的权利与义务

(1) 公司具有对本计划的解释和执行权, 并按本计划规定对激励对象进行绩效考核, 若激励对象未达到本计划所确定的行权条件, 公司将按本计划规定的原则注销期权。

(2) 公司承诺不为激励对象依股票期权激励计划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。

(3) 公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、信息披露等义务。

(4) 公司根据国家税收法规的规定, 代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税。

(5) 公司应当根据股票期权激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定, 积极配合满足行权条件的激励对象按规

定行权。但若因证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(6) 公司确定本计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同或聘用合同执行。

(7) 法律、法规及本计划规定的其他相关权利义务。

2、激励对象的权利与义务

(1) 激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

(2) 激励对象应当按照本计划规定锁定其获授的股票期权。

(3) 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

(4) 激励对象根据本计划获授的股票期权不得转让、用于担保或用于偿还债务。

(5) 激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

(6) 激励对象承诺，若在本计划实施过程中，出现本计划所规定的不能成为激励对象情形的，自不能成为激励对象年度起将放弃参与本计划的权利，并不向公司主张任何补偿，根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。但激励对象已行权的股票继续有效。

(7) 激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

(8) 本计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《股权激励协议书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

(9) 法律、法规及本计划规定的其他相关权利义务。

本所律师认为,关于本次股权激励计划公司和激励对象各自的权利义务的规定符合《管理办法》第九条(十四)项的规定。

(十二) 公司/激励对象发生异动的处理

1、公司发生异动的处理

(1) 公司控制权发生变化

若因任何原因导致公司的实际控制人或者控制权发生变化,所有授出的股票期权不作变更,激励对象不能加速行权。

(2) 公司合并、分立

当公司发生分立或合并时,不影响本计划的实施。

(3) 公司出现下列情形之一的,本计划终止实施,激励对象已获授但未行权的股票期权不得行权,由公司注销:

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情形;

5)中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(4) 公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合股票期权授予条件或行权条件的,未行权的期权由公司统一注销处理,激励对象获授股票期权行权的,所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的,可按照本计划相关安排,向公司或负有责任的对象进行追偿。

董事会应当按照前款规定和本计划相关安排收回激励对象所得收益。

2、激励对象个人情况发生变化

(1) 激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

若激励对象成为监事、独立董事或其他不能持有公司股票的人员，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

(2) 激励对象因辞职、公司裁员而离职，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(3) 激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象已获授股票期权可按照退休前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件是否纳入可行权条件。

(4) 激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1) 激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其获授的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。

2) 激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(5) 激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1) 激励对象因执行职务身故的，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，已获授但尚未行权的股票期权按照身故前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。

2) 激励对象因其他原因身故的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，

由公司注销。

(6) 其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定, 并确定其处理方式。

3、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象之间因执行本计划及/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本计划及/或股权激励协议相关的争议或纠纷, 双方应通过协商、沟通解决, 或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷, 任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

本所律师认为, 公司本次股权激励计划关于公司、激励对象发生异动的处理的设置符合《管理办法》第九条(十二)项、(十三)项及第十八条的规定。

三、本次激励计划涉及的法定程序

(一) 已履行的法定程序

根据公司提供的董事会和监事会会议决议和独立董事意见, 截至本法律意见书出具日, 为实施本次激励计划, 公司已履行了下列法定程序:

1、2020 年 4 月 14 日, 公司第三届董事会第二十五次会议审议通过了《关于公司<2020 年股票期权激励计划(草案)>及其摘要的议案》、《关于公司<2020 年股票期权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股权激励相关事宜的议案》, 关联董事倪萍、王正安回避表决, 符合《管理办法》的三十四条第一款的规定。

2、2020 年 4 月 14 日, 公司独立董事发表了独立意见, 认为实施股权激励计划有利于进一步完善公司治理结构, 健全公司激励机制, 增强公司管理层和核心员工对实现公司持续、健康发展的责任感, 有利于公司的持续发展, 不会损害公司及全体股东的利益, 同意公司实施本次股权激励事项, 符合《管理办法》第

三十五条的规定。

3、2020年4月14日，公司第三届监事会第十七次会议审议通过了《关于公司<2020年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于公司<2020年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》、《关于核查公司<2020年股票期权激励计划激励对象名单>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

依据《管理办法》等相关法律法规、规章及其他规范性文件的规定，本次激励计划尚需履行如下程序：

- 1、公司独立董事应当就本次激励计划向全体股东征集委托投票权；
- 2、公司应当在股东大会召开前，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日；
- 3、公司应当在股东大会审议本次激励计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明；
- 4、本次激励计划尚需提交股东大会审议，经股东大会审议通过后方可实施；
- 5、公司股东大会审议通过《激励计划（草案）》及相关议案后，公司尚需按照相关法律、法规及规范性文件的要求，履行相应的后续信息披露义务。

本所律师认为，截至本法律意见书出具日，大千生态已依法履行现阶段应当履行的法律程序，符合《管理办法》及有关法律、行政法规、部门规章和规范性文件的相关规定。大千生态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次股权激励计划。

四、 本次激励计划激励对象的确定

依据《激励计划（草案）》及公司确认，如本法律意见“二、本次激励计划的主要内容及合规性/（三）激励对象的确定依据和范围”所述，本次激励计划

的激励对象为公司董事、高级管理人员、公司（含控股子公司）中层管理人员及核心技术（业务）骨干，不包括独立董事和监事，亦不包括持股 5% 以上的主要股东或实际控制人及其配偶、父母和子女。对符合本次激励计划激励对象范围的人员，在本次激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 日，同时，公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本次激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明，且公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

依据《激励计划（草案）》及公司确认，激励对象不存在下列不得成为激励对象之情形：（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）作为公司董事、高级管理人员的，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。

据此，本所律师认为，截至本法律意见出具日，激励对象的确定符合《管理办法》等相关法律法规的规定。

五、 本次激励计划涉及的信息披露义务

经核查，公司董事会已审议通过《激励计划（草案）》等相关事项，并在指定的信息披露媒体公告了公司第三届董事会第二十五次会议决议、第三届监事会第十七次会议决议、《激励计划（草案）》及其摘要、独立董事意见等相关文件，同时，根据本次激励计划的进展，公司尚需按照《管理办法》等相关规定继续履行信息披露义务。据此，本所律师认为，截至本法律意见出具日，公司已履行必要的信息披露义务，符合《管理办法》的相关规定。

六、 公司未为激励对象提供财务资助

依据公司确认，公司不存在为激励对象依据本次激励计划获取有关权益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。据此，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司已承诺不存在为激励对象依据本次激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助。

七、 本次激励计划对公司及全体股东利益的影响

1、根据大千生态的确认并经本所律师核查，本次股权激励计划的主要内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

2、本次股权激励计划已获得了现阶段所需要的所有批准和授权，但《激励计划（草案）》仍需经公司股东大会审议并以特别决议通过，其中公司独立董事还将就审议首期激励计划的相关议案向公司所有股东征集委托投票权。该种程序安排能够使公司股东通过公司股东大会充分行使表决权，表达自身意愿，保障股东利益的实现。

3、激励对象行使股票期权的资金全部以自筹方式解决。公司在本次激励计划中承诺不为激励对象依本次激励计划行使股票期权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。

4、公司本次激励计划采取的是股票期权的方式，本次激励计划设置了严格的行权条件并按《管理办法》的要求规定了分期行权。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，本次股权激励计划不存在损害公司及全体股东利益的情形。

八、 结论意见

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见出具日，公司具备实施本次激励计划的主体资格；本次激励计划主要内容和激励对象的确定符合《管理办法》和《公司章程》的相关规定，不存在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；作为激励对象的关联董事已经在公司董事会中回避表决；公司为实施本次激励计划已履行必要的法定程序和信息披露义务，符合《公司法》、《管理办法》等相关法律法规、规章及其他规范性文件的规定，且本次激励计划尚需股东大会审议，股东大会审议通过后方可实施；公司已承诺不存在为激励对象依据本次激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助。

（此页无正文，为《江苏世纪同仁律师事务所关于大千生态环境集团股份有限公司 2020 年股票期权激励计划的法律意见书》之签署页）

江苏世纪同仁律师事务所

负责人：吴朴成



经办律师：

阚 赢

杨学良

2020 年 4 月 14 日

地 址：南京中山东路 532-2 号金蝶科技园 D 栋 5 楼，邮编：210016
电 话：025-83304480 83302638
传 真：025-83329335
电子信箱：partners@ct-partners.com.cn
网 址：<http://www.ct-partners.com.cn>