

**国浩律师（南京）事务所**

**关于**

**南京佳力图机房环境技术股份有限公司**

**2018 年激励计划首次授予部分第二期解锁、2018 年**

**激励计划预留授予部分第一期解锁、2019 年激励计划**

**第一期解锁事宜之**

**法律意见书**



**國浩律師事務所**  
**GRANDALL LAW FIRM**

中国江苏省南京市汉中门大街 309 号 B 座 7-8 层 邮编：210036

7-8/F, Block B, 309 Hanzhongmen Street, Nanjing, China, 210036

电话/Tel: +86 25 8966 0900 传真/Fax: +86 25 89660966

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

2020 年 5 月

## 国浩律师（南京）事务所

### 关于南京佳力图机房环境技术股份有限公司

### 2018 年激励计划首次授予部分第二期解锁、2018 年激励计划预留授予部分第一期解锁、2019 年激励计划第一期解锁事宜之法律意见书

致：南京佳力图机房环境技术股份有限公司

国浩律师（南京）事务所（以下简称“本所”）接受南京佳力图机房环境技术股份有限公司（以下简称“公司”）的委托，作为特聘专项法律顾问为公司 2018 年限制性股票激励计划项目（以下简称“2018 年激励计划”）、2019 年限制性股票激励计划项目（以下简称“2019 年激励计划”）提供法律服务。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》”）、《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、部门规章及其他规范性文件和《公司章程》的有关规定，本所就公司 2018 年激励计划首次授予部分第二期解锁、2018 年激励计划预留授予部分第一期解锁、2019 年激励计划第一期解锁（以下统称“本次解锁”）事宜出具本法律意见书。

## 第一节 律师应声明的事项

对本所出具的本法律意见书，本所律师声明如下：

1、本所律师根据有关法律、法规及中国证监会的有关规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具本法律意见书。

2、公司已向本所做出承诺，其已向本所律师提供了出具本法律意见书所必须的、真实的、有效的原始书面材料、副本材料或口头证言；保证其所提供的文件材料和所作的陈述是真实的、完整的；文件原件上的签字和盖章均是真实的，副本及复印件与正本和原件一致，并无任何隐瞒、虚假和重大遗漏之处。

3、本所律师仅根据本法律意见书出具日之前已经发生或存在的事实以及中

国现行法律、法规和规范性文件发表法律意见。对于与出具本法律意见书有关而又无法独立支持的事实，本所律师依赖有关政府部门、公司或有关具有证明性质的材料发表法律意见。

4、本所同意将本法律意见书作为本次解锁的必备文件之一，随其他申请材料一起上报或公开披露，并依法对出具的法律意见书承担相应的法律责任。

5、本法律意见书仅供公司实行本次解锁之目的使用，非经本所事先书面许可，不得被用于任何其他目的。

## 第二节 正文

### 一、关于本次解锁的批准及授权

2018年2月7日，公司召开2018年第一次临时股东大会，审议通过了《关于提请股东大会授权董事会办理本次2018年股权激励计划相关事宜的议案》，授权董事会办理本次激励计划相关事宜。

2019年2月18日，公司召开2019年第一次临时股东大会，审议通过了《关于提请股东大会授权董事会办理本次2019年限制性股票激励计划相关事宜的议案》，授权董事会办理本次激励计划相关事宜。

2020年5月6日，公司第二届董事会第十七次会议、第二届监事会第十七次会议审议通过了《关于2018年限制性股票激励计划首次授予部分第二期解锁条件成就的议案》、《关于2018年限制性股票激励计划预留授予部分第一期解锁条件成就的议案》、《关于2019年限制性股票激励计划第一期解锁条件成就的议案》，决定对符合条件的激励对象所获授限制性股票实施解锁。

2020年5月6日，公司监事会就本次解锁发表了核查意见，认为公司2018年激励计划首次授予部分第二期解锁条件、2018年激励计划预留授予部分第一期解锁条件、2019年激励计划第一期解锁条件已全部成就，同意为符合解锁条件的激励对象所持限制性股票办理解锁相关手续。

2020年5月6日，公司独立董事发表了《关于公司第二届董事会第十七次会议相关事项的独立意见》，认为本次解锁条件已全部成就，本次解锁的激励对象的主体资格合法、有效，公司本次解锁安排未违反有关法律、法规的规定，本

次解锁未损害公司及全体股东的利益，同意按照 2018 年激励计划、2019 年激励计划的有关规定，为符合解锁条件的激励对象所持限制性股票办理解锁相关手续。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，本次解锁已取得现阶段必要的批准和授权，符合《公司法》、《管理办法》等法律、法规及本次激励计划的相关规定。

## 二、关于本次解锁的数量、时间

### （一）关于2018年激励计划首次授予部分第二期解锁

根据《南京佳力图机房环境技术股份有限公司2018年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《2018年激励计划》”）的规定，公司首次授予的限制性股票的第二个解除限售期自授予完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止，解锁比例为30%。

公司第一期限限制性股票激励计划首次授予日为2018年2月28日，完成登记日为2018年3月8日，截至2020年3月8日，公司2018年激励计划首次授予的限制性股票第二个限售期已届满。

本次对符合解除限售条件的首次激励对象63人全部解限，可解除限售的限制性股票数量为95.97万股，占公司目前股本总额21695.14万股的0.44%。

### （二）关于2018年激励计划预留授予部分第一期解锁

根据《2018年激励计划》的规定，公司预留部分的限制性股票第一个解除限售期为自授予完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止，解锁比例为50%。

经核查，公司2018年激励计划预留部分授予日为2018年11月28日，完成登记日为2018年12月27日。截至2019年12月27日，公司2018年激励计划预留部分授予的限制性股票第一个限售期已届满。

本次对符合解除限售条件的预留部分激励对象56人进行全部解限，本次可解除限售的限制性股票数量为12.85万股，占公司目前股本总额21,695.14万股的

0.06%。

### （三）关于2019年限制性股票激励计划第一期解锁

根据《南京佳力图机房环境技术股份有限公司2019年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《2019年激励计划》）的相关规定，公司限制性股票第一个解除限售期为自授予完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止，解锁比例为50%。

公司2019年限制性股票激励计划预留部分授予日为2019年2月22日，完成登记日为2019年3月11日。截至2020年3月11日，公司2019年限制性股票第一个限售期已届满。

本次对符合解除限售条件的预留部分激励对象193人进行全部解限，可解除限售的限制性股票数量为314.05万股，占公司目前股本总额21,695.14万股的1.45%。

综上所述，本所律师认为，本次解锁的时间和数量符合《公司法》、《管理办法》等法律、法规及《2018年激励计划》、《2019年激励计划》的相关规定。

## 三、关于本次解锁的条件

### （一）关于2018年激励计划首次授予部分第二期解锁、2018年激励计划预留授予部分第一期解锁

根据《2018 激励计划》，激励对象已获授的限制性股票必须同时满足如下条件才能解锁：

#### 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) 中国证监会认定的其他情形。

## 3、公司业绩考核条件

2018年激励计划授出的限制性股票，在2018-2020年的各会计年度中分年度进行绩效考核并解锁，以达到绩效考核目标作为解锁条件。

首次授予限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

| 解除限售安排   | 公司业绩考核目标                                    |
|----------|---|
| 第一个解除限售期 | 以2016年净利润为基数，2018年净利润增长率不低于20%，且不低于2017年净利润 |
| 第二个解除限售期 | 以2016年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于40%              |
| 第三个解除限售期 | 以2016年净利润为基数，2020年净利润增长率不低于60%              |

注：净利润指标以经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润并剔除股权激励影响后的数值作为计算依据。

预留部分授予限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

| 解除限售安排   | 公司业绩考核目标                       |
|----------|--------------------------------|
| 第一个解除限售期 | 以2016年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于40% |
| 第二个解除限售期 | 以2016年净利润为基数，2020年净利润增长率不低于60% |

注：净利润指标以经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润并剔除股权激励影响后的数值作为计算依据。

## 4、个人绩效考核条件

激励对象个人绩效考核根据公司绩效考核相关制度实施。个人绩效考核分为A（优秀）、B（良好）、C（合格）、D（不合格）4个考核等级，各考核等级对应的考核分数和解除限售系数如下：

| 考核等级    | A           | B                | C                | D        |
|---------|-------------|------------------|------------------|----------|
| 考核分数（S） | $S \geq 80$ | $80 > S \geq 70$ | $70 > S \geq 60$ | $S < 60$ |

|        |      |     |     |    |
|--------|------|-----|-----|----|
| 解除限售系数 | 100% | 80% | 60% | 0% |
|--------|------|-----|-----|----|

激励对象个人当期实际解除限售额度=个人上一年度考核等级对应的解除限售系数×个人当期计划解除限售额度。未能解除限售的当期拟解锁份额，由公司回购注销。

经本所律师核查，截至本法律意见书出具日，公司未发生上述第 1 条任一情形，激励对象未发生上述第 2 条任一情形。

根据公司 2016 年、2019 年年度报告，2019 年度经审计扣除非经常性损益并剔除股权激励影响后归属于母公司股东的净利润为 11,033.60 万元，以 2016 年净利润为基数，2019 年净利润增长率为 98.40%。

根据公司第二届董事会薪酬与考核委员会第四次会议决议，激励对象考核等级均为 A 级，满足解锁条件。

## （二）关于 2019 年限制性股票激励计划第一期解锁

根据《2019 激励计划》，激励对象已获授的限制性股票必须同时满足如下条件才能解锁：

### 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) 中国证监会认定的其他情形。

### 3、公司业绩考核条件

公司 2019 年限制性股票激励计划，在 2019-2020 年的各会计年度中分年度进行绩效考核并解锁，以达到绩效考核目标作为解锁条件。

2019 年限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

| 解除限售安排   | 公司业绩考核目标  |
|----------|---|
| 第一个解除限售期 | 以 2017 年净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 30%，且不低于 2018 年净利润 |
| 第二个解除限售期 | 以 2017 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 50%                |

注：净利润指标以经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润并剔除股权激励影响后的数值作为计算依据。

### 4、个人绩效考核条件

激励对象个人绩效考核根据公司绩效考核相关制度实施。个人绩效考核分为 A（优秀）、B（良好）、C（合格）、D（不合格）4 个考核等级，各考核等级对应的考核分数和解除限售系数如下：

| 考核等级     | A           | B                | C                | D        |
|----------|-------------|------------------|------------------|----------|
| 考核分数 (S) | $S \geq 80$ | $80 > S \geq 70$ | $70 > S \geq 60$ | $S < 60$ |
| 解除限售系数   | 100%        | 80%              | 60%              | 0%       |

激励对象个人当期实际解除限售额度=个人上一年度考核等级对应的解除限售系数×个人当期计划解除限售额度。未能解除限售的当期拟解锁份额，由公司回购注销。

经本所律师核查，截至本法律意见书出具日，公司未发生上述第 1 条任一情形，激励对象未发生上述第 2 条任一情形。

根据公司 2017 年、2018 年、2019 年年度报告，公司 2017 年度经审计扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润为 7,472.57 万元，2018 年度经审计扣除非经常性损益并剔除股权激励影响后归属于母公司股东的净利润为 10,741.46 万元，2019 年度经审计扣除非经常性损益并剔除股权激励影响后归属于母公司股东的净利润为 11,033.60 万元。以 2017 年净利润为基数，2019 年净利润增长率为 47.65%，以 2018 年净利润为基数，2019 年度净利润增长率为 2.72%。

根据公司第二届董事会薪酬与考核委员会第四次会议决议，激励对象上一年度考核等级均为 A 级，满足解锁条件。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司及激励对象满



足《2018年激励计划》、《2019年激励计划》中规定的解锁条件，激励对象获授的限制性股票的解锁条件均已成就，本次解锁符合《公司法》、《管理办法》等法律、法规及《2018年激励计划》、《2019年激励计划》的相关规定。

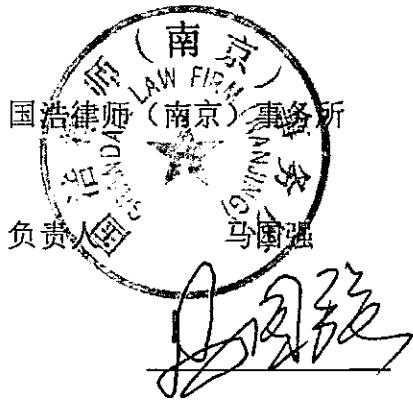
#### 四、结论意见

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，本次解锁已取得现阶段必要的批准和授权；本次解锁的时间、数量符合《2018年激励计划》、《2019年激励计划》的相关规定；本次解锁的条件已经成就，本次解锁符合《公司法》、《管理办法》等法律法规及《2018年激励计划》、《2019年激励计划》的相关规定。

### 第三节 签署页

(本页无正文，为《国浩律师（南京）事务所关于南京佳力图机房环境技术股份有限公司 2018 年激励计划首次授予部分第二期解锁、2018 年激励计划预留授予部分第一期解锁、2019 年激励计划第一期解锁事宜之法律意见书》的签字页)

本法律意见书于 2020 年 5 月 6 日出具，正本一式叁份，无副本。



经办律师： 戴文东

A handwritten signature in black ink, which appears to be "戴文东".

侍文文

A handwritten signature in black ink, which appears to be "侍文文".