
证券代码：300973

证券简称：立高食品

立高食品股份有限公司
2021 年股票期权激励计划
(草案) 摘要

立高食品股份有限公司

二〇二一年七月

声明

公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特别提示

一、本激励计划系依据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《公司章程》等有关规定而制定。

二、本激励计划采用的激励工具为股票期权。股票来源为公司自二级市场回购或定向增发公司 A 股普通股股票。

三、本激励计划拟授予的股票期权数量为 850.00 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 5.02%。

公司全部在有效期内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 20.00%。本激励计划拟向公司董事、副总经理陈和军先生授予 350.00 万份股票期权，约占本激励计划公告日公司股本总额的 2.07%。根据《上市公司股权激励管理办法》的相关规定，本激励计划拟向陈和军先生授予股票期权事项作为单独议案，须经公司股东大会特别决议审议通过后方可实施。除此之外，本激励计划其他任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.00%。

自本激励计划公告当日起至激励对象获授的股票期权行权前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的授予/行权数量将做相应的调整。

四、本激励计划授予的股票期权的行权价格为108.20元/股。

自本激励计划公告当日起至激励对象获授的股票期权行权前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

五、本激励计划授予的激励对象不超过 9 人，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心管理人员，不包括公司独立董事和监事。

六、本激励计划的有效期为自股票期权授予日起至全部行权或注销之日止，最长不超过 72 个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权

激励的下列情形：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、参与本激励计划的激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第 8.4.2 条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺，不为激励对象依本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。

十、激励对象承诺，若公司因信息披露文件存在虚假记载、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，将由参与股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会向激励对象授予股票期权，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，终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件。

目 录

| | |
|--|----|
| 第一章 释 义..... | 6 |
| 第二章 本激励计划的目的与原则..... | 7 |
| 第三章 本激励计划的管理机构..... | 8 |
| 第四章 激励对象的确定依据..... | 9 |
| 第五章 股票期权的股票来源、数量和分配..... | 10 |
| 第六章 本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、行权安排和限售规定 | 11 |
| 第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法..... | 13 |
| 第八章 股票期权的授予与行权条件..... | 15 |
| 第九章 本激励计划的调整方法和程序..... | 19 |
| 第十章 本激励计划的会计处理..... | 21 |
| 第十一章 公司/激励对象情况发生变化的处理方式..... | 23 |
| 第十二章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制 | 26 |
| 第十三章 附则..... | 27 |

第一章 释 义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

| | | |
|-----------|---|------------------------------------|
| 立高食品、公司 | 指 | 立高食品股份有限公司 |
| 本激励计划、本计划 | 指 | 立高食品股份有限公司 2021 年股票期权激励计划（草案） |
| 股票期权 | 指 | 公司授予激励对象在未来满足条件的前提之下以确定价格购买公司股票的权利 |
| 激励对象 | 指 | 拟参与本激励计划的人员 |
| 授予日 | 指 | 公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日 |
| 有效期 | 指 | 自股票期权授予日起至全部行权或注销之日止 |
| 行权 | 指 | 激励对象行使股票期权，购买公司股票的行为 |
| 可行权日 | 指 | 激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日 |
| 行权价格 | 指 | 激励对象购买公司股票的价格 |
| 行权条件 | 指 | 激励对象行使股票期权所必须满足的条件 |
| 《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》 |
| 《上市规则》 | 指 | 《深圳证券交易所创业板股票上市规则》 |
| 《公司章程》 | 指 | 《立高食品股份有限公司章程》 |
| 中国证监会 | 指 | 中国证券监督管理委员会 |
| 证券交易所 | 指 | 深圳证券交易所 |
| 元、万元 | 指 | 人民币元、人民币万元 |

第二章 本激励计划的目的与原则

为建立、健全公司长效激励机制，有效激发管理层对公司长远发展的责任感、使命感，提升公司的经营效率，在充分保障股东利益的前提之下，公司按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《公司章程》等有关规定，制定本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在权限范围内授权董事会办理本激励计划相关事宜。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟定和修订本激励计划并提交董事会审议，董事会审议通过后，提交股东大会审议批准。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划相关事宜。

三、监事会是本激励计划的监督机构，监督本激励计划的实施是否符合法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，就本激励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。

四、独立董事就本激励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独立意见，并就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

五、股东大会审议通过本激励计划之前拟变更本激励计划的，独立董事、监事会应当就变更后的激励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明确意见。

六、公司向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的授予条件是否成就发表明确意见。公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异的，独立董事、监事会应当同时发表明确意见。

七、激励对象行使权益前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象的确定依据

一、本激励计划的激励对象系根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《公司章程》等有关规定，并结合公司实际情况而确定。

二、本激励计划授予的激励对象不超过 9 人，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心管理人员，不包括公司独立董事和监事。

三、本激励计划授予的激励对象包括公司实际控制人彭裕辉先生和赵松涛先生，公司持股 5% 以上股东陈和军先生。其中，彭裕辉先生担任公司董事长、总经理；赵松涛先生担任公司董事、副总经理；陈和军先生担任公司董事、副总经理。上述人员作为公司的领导核心，对公司的经营管理、发展战略具有重大影响力。因此，本激励计划将上述人员作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《上市规则》的有关规定，具有合理性和必要性。

四、所有激励对象必须在公司授予股票期权时，以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职并签署劳动合同或聘用协议。

五、本激励计划经董事会审议通过后，公司将内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

六、监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司将在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单的公示情况说明及核查意见。激励对象名单经董事会调整的，亦应经监事会核实。

第五章 股票期权的股票来源、数量和分配

一、本激励计划的股票来源

本激励计划的股票来源为公司自二级市场回购或定向增发的公司 A 股普通股股票。

二、拟授予股票期权的数量

本激励计划拟授予的股票期权数量为 850.00 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 5.02%。

公司全部在有效期内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 20.00%。本激励计划拟向公司董事、副总经理陈和军先生授予 350.00 万份股票期权，约占本激励计划公告日公司股本总额的 2.07%。根据《管理办法》的相关规定，本激励计划拟向陈和军先生授予股票期权事项作为单独议案，须经公司股东大会特别决议审议通过后方可实施。除此之外，本激励计划其他任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.00%。

三、股票期权分配情况

本激励计划拟授予的股票期权的分配情况如下表所示：

| 序号 | 姓名 | 职务 | 获授数量 (万份) | 占授予总量的 比例 | 占公司总股本 的比例 |
|----|------------------------------|------------|---------------|----------------|---------------|
| 1 | 彭裕辉 | 董事长、总经理 | 125.00 | 14.71% | 0.74% |
| 2 | 赵松涛 | 董事、副总经理 | 100.00 | 11.76% | 0.59% |
| 3 | 陈和军 | 董事、副总经理 | 350.00 | 41.18% | 2.07% |
| 4 | 龙望志 | 董事会秘书、副总经理 | 50.00 | 5.88% | 0.30% |
| 5 | 周颖 | 营销总监 | 65.00 | 7.65% | 0.38% |
| 6 | 彭岗 | 行政总监 | 50.00 | 5.88% | 0.30% |
| 7 | 郑卫平 | 研发总监 | 20.00 | 2.35% | 0.12% |
| 8 | 公司（含子公司）其他核心管理人员 （共计 2 人） | | 90.00 | 10.59% | 0.53% |
| 合计 | | | 850.00 | 100.00% | 5.02% |

注：以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、行权安排和限售规定

一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股票期权授予日起至全部行权或注销之日止，最长不超过 72 个月。

二、本激励计划的授予日

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，授予日必须为交易日。自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会向激励对象授予股票期权，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，终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。

三、本激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权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、48 个月、60 个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、质押、抵押、用于担保或偿还债务等。

四、本激励计划的可行权日

授予的股票期权自等待期满后开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（一）公司定期报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；

（二）公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（三）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，至依法披露后二个交易日内；

（四）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

五、本激励计划的行权安排

本激励计划授予的股票期权的行权安排如下表所示：

| 行权安排 | 行权时间 | 行权比例 |
|--------|--------------------------|------|
| 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 | 20% |

| | | |
|--------|--|-----|
| | 予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止 | |
| 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 | 20% |
| 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% |
| 第四个行权期 | 自授予登记完成之日起48个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起60个月内的最后一个交易日当日止 | 20% |
| 第五个行权期 | 自授予登记完成之日起60个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起72个月内的最后一个交易日当日止 | 20% |

在上述约定期间内未申请行权或因未达到行权条件而不能申请行权的当期股票期权，公司将按本激励计划的规定办理注销。

六、本激励计划的限售规定

本激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》、《公司章程》等有关规定执行，具体如下：

（一）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公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

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

（三）激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持实施细则》等相关规定。

（四）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在本激励计划有效期内，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》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则其转让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。

第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

一、股票期权的行权价格

本激励计划授予的股票期权的行权价格为每股 108.20 元。即，满足行权条件之后，激励对象获授的每份股票期权可以 108.20 元的价格购买 1 股公司 A 股普通股股票。

二、股票期权的行权价格的确定方法

（一）定价方式

本激励计划授予的股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的 80%：

- 1、本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日公司股票交易总量），为每股 121.72 元；
- 2、本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日公司股票交易总额/前 20 个交易日公司股票交易总量），为每股 135.24 元。

（二）定价方式的合理性说明

为有效结合股东利益、公司利益和管理层利益，本激励计划以“激励与约束对等”、“重点激励，有效激励”为原则，采取自主定价方式确定股票期权的行权价格，符合《管理办法》第二十九条、第三十六条的规定。

公司所处烘焙食品行业近年来发展迅速，需求的持续旺盛以及盈利能力的提升，吸引了大量的外部资本进入该行业，由于烘焙食品行业集中度相对较低，从业企业数量众多，公司所面临的市场竞争也日趋激烈，为能够迅速提高市场占有率，公司目前销售以经销模式为主，通过经销渠道，节约运输成本，提高回款效率。若公司不能通过提高研发实力、拓展营销网络、加强管理、及时扩大产能等方式提高竞争力，则可能面临市场份额下降，市场空间受到挤压的风险。为保持公司的产品和服务在行业内具有持续性竞争优势，公司需要大力提升管理体系和管理水平，因此，必然离不开公司管理团队的创造和参与。

本激励计划拟授予的激励对象系基于岗位的重要性、贡献度而确定的，均为公司（含子公司）核心管理人员，负责全面统筹公司（含子公司）生产经营活动，

贯彻落实业务层面竞争战略，因此，稳定和激励该部分人员群体对公司的经营业绩和未来发展具有重要的战略意义。

为保证激励效果，推动本激励计划的顺利实施，公司希望在激励价格方面寻求一定的安全边际。本激励计划授予的股票期权的行权价格综合考虑了当前二级市场行情、股权激励市场实践案例、激励成本的控制，并结合公司实际需求而确定的。在该定价水平的基础之上，公司合理确定了激励对象的范围和授予权益数量。本次定价方式在兼顾激励效果的同时，亦匹配了较为严谨的考核体系，需要激励对象发挥主观能动性和创造性。此外，本激励计划实施周期较长，能够对激励对象起到有效的约束作用，激励对象的预期收益取决于公司业绩发展和二级市场行情，与股东利益具有一致性，从而引导激励对象关注公司的长期发展。因此，股权激励的内在机制决定了本激励计划的实施将对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。

因此，在符合现行规则的前提之下，本激励计划从维护公司整体利益的角度出发，综合考虑了激励力度、公司业绩状况等因素，选择采用自主定价方式，确定股票期权的行权价格为 108.20 元/股。

第八章 股票期权的授予与行权条件

一、股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件的，公司可向激励对象授予股票期权；反之，若下列任一授予条件未满足的，公司不得向激励对象授予股票期权。

（一）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。

（二）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、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。

二、股票期权的行权条件

各行权期内，同时满足下列条件的，激励对象获授的股票期权方可行权：

（一）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。

（二）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、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。

公司发生上述第（一）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（二）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。

（三）公司层面业绩考核

本激励计划授予的股票期权行权对应的考核年度为 2021 年-2025 年五个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下表所示：

| 行权安排 | 考核年度 | 考核年度营业收入（A） | |
|--------|-------|--|-----------------------|
| | | 目标值（Am） | 触发值（An） |
| 第一个行权期 | 2021年 | 以2020年营业收入为基准，考核年度营业收入增长率达到 40.00% | 不低于考核年度目标值的 80.00% |
| 第二个行权期 | 2022年 | 以2020年营业收入为基准，考核年度营业收入增长率达到 75.00% | 不低于考核年度目标值的 80.00% |
| 第三个行权期 | 2023年 | 以2020年营业收入为基准，考核年度营业收入增长率达到 118.00% | 不低于考核年度目标值的 80.00% |

| | | | |
|--------|-------|------------------------------------|-------------------|
| 第四个行权期 | 2024年 | 以2020年营业收入为基准，考核年度营业收入增长率达到170.00% | 不低于考核年度目标值的80.00% |
| 第五个行权期 | 2025年 | 以2020年营业收入为基准，考核年度营业收入增长率达到240.00% | 不低于考核年度目标值的80.00% |

| 考核指标 | 业绩完成度 | 公司层面可行权比例（X） |
|-------------|--------------------|------------------------|
| 考核年度营业收入（A） | $A \geq A_m$ | $X=100\%$ |
| | $A_n \leq A < A_m$ | $X=A/A_m \times 100\%$ |
| | $A < A_n$ | $X=0$ |

注 1：上述“营业收入”、“营业收入增长率”指标均以经审计的合并报表所载数据为准。

注 2：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

注 3：公司层面可行权比例经四舍五入，保留两位小数。

各行权期内，未满足公司层面业绩考核的，所有激励对象对应当期已获授的股票期权均不得行权，由公司注销。

（四）个人层面绩效考核

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行有关制度组织实施，公司将根据激励对象的绩效考核完成情况确定其获授的股票期权是否达到可行权条件以及具体的可行权数量：

| 个人绩效考核完成度（C） | 个人层面可行权比例（S） |
|-----------------------|--------------|
| $C \geq 100\%$ | $S=100\%$ |
| $80\% \leq C < 100\%$ | $S=C$ |
| $C < 80\%$ | $S=0\%$ |

各行权期内，满足公司层面业绩考核的，激励对象当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量×公司层面可行权比例×个人层面可行权比例。各行权期内，激励对象当期未能行权的股票期权由公司注销。

三、考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划考核体系的设定符合《管理办法》的有关规定，主要包括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营业收入，营业收入指标是衡量公司经营况况和市

场占有能力、预测公司经营业务拓展趋势的重要标志，直接反映公司成长能力和行业竞争力提升。本激励计划所设定的考核目标科学、合理，充分考虑了当前经营状况及未来战略发展规划等综合因素。

除公司层面业绩考核之外，公司还设置了个人层面绩效考核，确定激励对象是否满足股票期权的行权条件以及实际可行权的股票期权数量。

综上，本激励计划的考核体系具有全面性、综合性和可操作性。一方面，有利于充分调动公司管理层的积极性和创造性，构建有效的利益共享机制；另一方面，能够对激励对象起到良好的约束作用，为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

第九章 本激励计划的调整方法和程序

一、股票期权授予/行权数量的调整方法

股票期权行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项的，应对股票期权的授予/行权数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权授予/行权数量； n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例（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授予/行权数量。

（二）配股

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权授予/行权数量； 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总股本的比例）； Q 为调整后的股票期权授予/行权数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权授予/行权数量； n 为缩股的比例（即 1 股股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权授予/行权数量。

（四）派息、增发

公司有派息或增发新股事项的，股票期权的授予/行权数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

股票期权行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项的，应对股票期权的行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例； P 为调整后的股票期权行权价格。

（二）配股

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

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； 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总股本的比例）； P 为调整后的股票期权行权价格。

（三）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； n 为缩股的比例； P 为调整后的股票期权行权价格。

（四）派息

$$P = P_0 - V$$

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

（五）增发

公司有增发新股事项的，股票期权的行权价格不做调整。

三、本激励计划的调整程序

当出现上述情况时，应由董事会审议通过关于调整股票期权授予/行权数量或行权价格的议案。公司应聘请律师事务所就上述调整事项是否符合《管理办法》《公司章程》的有关规定和本激励计划的安排出具专业意见。相关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、法律意见书等公告文件。

第十章 本激励计划的会计处理

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》的有关规定，公司将在本激励计划等待期内的每个资产负债表日，根据可行权人数变动、考核情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照授予日授予股票期权的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、股票期权公允价值的确定方法

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》、《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的有关规定，本激励计划采用 Black-Scholes 模型计算股票期权的公允价值，以 2021 年 7 月 30 日作为基准日进行预测算（授予日正式测算），具体参数选取如下：

（一）标的股价：121.25 元/股（2021 年 7 月 30 日公司股票收盘价为 121.25 元/股，假设为授予日收盘价）；

（二）有效期分别为：1 年、2 年、3 年、4 年、5 年（股票期权授予登记完成之日至每个行权期首个行权日的期限）；

（三）历史波动率：25.45%、26.81%、27.67%、26.65%、25.17%（创业板综指最近 1 年、2 年、3 年、4 年、5 年的年化波动率）；

（四）无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%、2.75%、2.75%（中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期、4 年期、5 年期人民币存款基准利率）；

（五）股息率：1.62%（公司所属申万行业类“食品饮料-食品加工”最近 1 年的年化股息率，数据来源：同花顺 iFinD 金融数据终端）。

二、预计本激励计划实施对公司各期经营业绩的影响

授予日，公司采用 Black-Scholes 模型确定股票期权的公允价值，按照本激励计划的行权安排分期确认相应的激励成本。假设公司于 2021 年 8 月底向激励对象授予 850.00 万份股票期权，产生的激励成本预计对公司各期经营业绩的影响如下表所示：

| 激励成本 (万元) | 2021 年 (万元) | 2022 年 (万元) | 2023 年 (万元) | 2024 年 (万元) | 2025 年 (万元) | 2026 年 (万元) |
|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|
| 23,201.55 | 3,126.30 | 8,308.56 | 5,479.19 | 3,549.37 | 1,999.15 | 738.98 |
|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|

注 1：上述预计结果并不代表本激励计划最终的会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的股票期权数量有关。

注 2：实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

经初步预计，一方面，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关各期经营业绩有所影响；另一方面，实施本激励计划能够有效激发公司管理层的积极性和创造性，从而提高公司的经营效率，提升公司的内在价值。

第十一章 公司/激励对象情况发生变化的处理方式

一、公司情况发生变化的处理方式

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

- 1、公司控制权发生变更；
- 2、公司出现合并、分立等情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，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：

- 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。

（三）公司因信息披露文件存在虚假记载、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，未授予的股票期权不得授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销；激励对象获授的股票期权已行权的，应当返还既得收益，由董事会负责收回激励对象既得收益。

二、激励对象情况发生变化的处理方式

（一）激励对象职务变更

1、激励对象职务变更，但仍在公司（含子公司）任职的，且不存在绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，已获授的股票期权不作处理。

2、激励对象因绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为导致职务变更的，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。同时，公司有权视情节严重性要求激励对象返还因股票期权行权所获得的全部收益。

3、激励对象担任公司监事、独立董事或其他不能持有公司股票期权的职务的，已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公

司注销。

（二）激励对象离职

1、公司（含子公司）与激励对象之间的劳动关系或聘用关系到期，且不再续约的或主动辞职的，已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

2、激励对象因公司（含子公司）裁员等被动离职，且不存在绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

3、激励对象因绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为而离职的，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。同时，公司有权视情节严重性要求激励对象返还因股票期权行权所获得的全部收益。

（三）激励对象退休

激励对象退休返聘的，已行权的股票期权不作处理。若公司（含子公司）提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象退休而不再任职于公司（含子公司）的，已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（四）激励对象丧失劳动能力

1、激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，已行权的股票期权不作处理，且个人层面绩效考核不再纳入行权条件。

2、激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（五）激励对象身故

1、激励对象因工而身故的，已行权的股票期权不作处理，可由指定继承人或法定继承人继承，且个人层面绩效考核不再纳入行权条件。

2、激励对象非因工而身故的，已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（六）激励对象资格发生变化

激励对象出现以下情形之一，导致不再符合激励对象资格的，已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

- 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。

三、其他说明

有关规定明确须由公司董事会决议通过的事项除外，其他事项由公司董事会授权董事长代表董事会直接行使（包括但不限于具体情形的认定及相应的处理方式）。

第十二章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《股票期权授予协议》所发生的争议或纠纷，双方应通过协商方式解决。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的，任何一方均有权向公司的机构所在地有管辖权的人民法院提起诉讼。

第十三章 附则

- 一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

立高食品股份有限公司

董事会

2021 年 7 月 30 日