

证券简称：加加食品

证券代码：002650



加加食品集团股份有限公司
2021 年股票期权激励计划
(草案)

二〇二一年十月

声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划草案不存在虚假记载、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。

本公司所有激励对象承诺，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，将由股票期权激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、《加加食品集团股份有限公司 2021 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）由加加食品集团股份有限公司（以下简称“加加食品”、“公司”或“本公司”）依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所上市公司业务办理指南第 9 号——股权激励》和其他有关法律、行政法规、规范性文件，以及《公司章程》等有关规定制订。

二、本公司不存在《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。

三、本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条规定的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。

四、本激励计划授予的激励对象不包括按规定不能成为激励对象的独立董事、监事及单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

五、本激励计划为股票期权激励计划，其股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。本激励计划拟向激励对象授予权益总计不超过【4,650】万份，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本计划公告时公司股本总额 115,200 万股的【4.04】%，预留授予【929】万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的【0.81】%，占本次拟授予权益总额的【19.98】%。

每份股票期权赋予激励对象在满足行权条件的情况下，在可行权日以行权价格购买 1 股公司股票的权利。股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

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 10%。本激励计划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，累计不超过公司股本总额的 1%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积金转增股本、派送股票红利或股份拆细、缩股、配股等事宜，股票期权的行权数量将做相应的调整。

六、本激励计划首次和预留授予的股票期权的行权价格为每股【4.95】元。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）本激励计划草案公布前 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）为【4.45】元/股；（2）本激励计划草案公布前 20 个交易日的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）为【4.93】元/股。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，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。

七、本激励计划的有效期为 48 个月，自股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销之日止。

本激励计划首次授予的股票期权自授权日起满 12 个月后，满足行权条件的，激励对象可以在随后的 36 个月内按 40%、30%、30% 的比例分三期行权，具体安排如下：

行权期	考核要求	行权比例
第一个行权期	自授权日起12个月后的首个交易日起至授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授权日起24个月后的首个交易日起至授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授权日起36个月后的首个交易日起至授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若本激励计划预留授予的股票期权于 2021 年授出，预留部分对应的股票期权的行权安排与首次授予的股票期权的行权安排一致。

若本激励计划预留授予的股票期权于 2022 年授出，预留部分对应的股票期权的行权安排如下表所示：

行权期	考核要求	行权比例
第一个行权期	自预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留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%
第二个行权期	自预留授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留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%

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回购注销。

八、本激励计划授予的股票期权行权的绩效考核指标包括公司层面业绩指标和激励对象个人层面绩效指标，公司层面完成本方案规定的业绩要求为激励对象行权之前提。

本激励计划授予的股票期权的公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核要求
第一个行权期	2021年净利润不低于0.1亿元或2021年营业收入不低于16亿元。
第二个行权期	2022年净利润不低于2亿元或2022年营业收入不低于20亿元。
第三个行权期	2023年净利润不低于2.5亿元或2023年营业收入不低于25亿元。

注：上述“净利润”和“营业收入”指标均以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。其中，“净利润”指标指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并以剔除本次及其他股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的股份支付费用影响之后的数值作为计算依据；“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

同时，根据各考核年度（2021 至 2023 年）业绩考核目标的完成情况（营业收入或净利润实际达成率 $R = \text{各考核年度实际完成值} / \text{业绩考核目标值}$ ），公司依据下表确定全体激励对象的公司行权系数：

业绩考核目标实际达成率	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 80\%$	$80\% > R \geq 70\%$	$R < 70\%$
公司行权系数	1.0	0.9	0.8	0.7	0

若各行权期内，公司当期业绩考核目标实际达成率 R 未达到 70%，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，当期激励股票期权由公司注销。

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次。对应的个人行权系数如下：

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
考核结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$S < 70$
个人行权系数	1.0	0.9	0.8	0

公司当期营业收入或净利润考核目标实际达成率 R 达到 70%及以上，激励对象方可按照本激励计划规定比例行权其获授的股票期权。激励对象个人当年可行权额度 = 个人计划行权额度 \times 公司行权系数 \times 个人行权系数。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至下一年度。

九、行权条件设置的合理性说明：

首先，绩效考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。上市公司董事会为配合公司股权激励计划的实施，根据《公司法》《公司章程》及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况，制订了《考核管理办法》。

其次，考核内容层次分明，范围全面，分级明确。考核内容包括公司层面和个人层面业绩考核。公司层面考核指标通过综合考虑公司历史业绩、当前及未来 2-3 年的经营环境、经营状况、发展规划等相关因素，既考虑了调味品行业当前原材料涨价、社区团购对原有渠道冲击及新冠疫情影响等众多负面因素对公司 2021 年业绩造成的巨大影响和压力，同时公司也积极把握危机中的机会，通过股权激励等措施调动全体员工的积极性，共同努力，力争后两个考核年度的业绩恢复或超过疫情前的水平，因此公司的业绩指标设定合理、可测。公司层面业绩考核指标方面，对激励对象而言，业绩指标明确同时具有一定的挑战性；对公司而言，业绩指标的设定能够促进激励对象努力尽职工作，提升上市公司的业绩表现。个人层面的考核指标内涵丰富，能够对激励人员的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。而且，根据公司《考核管理办法》，董事会薪酬与考核委员会根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象是否达到行权条件。

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，不仅有利于充分调动激励对象的积极性和创造性，促进公司核心队伍的建设，也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。

风险特别提示：本激励计划所设定的业绩指标具有一定的可实现性，但未来由于受到宏观经济环境的变化、行业景气度的波动、市场竞争加剧等原因的影响，存在激励行权业绩无法达成的风险，提醒广大投资者注意。

十、公司承诺不为激励对象依本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。

十一、本计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟定并提交公司董事会审议，经公司股东大会批准实施。

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对首次授予的激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。预留授予的股票期权须在本激励计划经公司股东大会审议通过后 12 个月内授出。

十三、公司审议本激励计划的股东大会将采取现场投票与网络投票相结合的方式。公司将通过深圳证券交易所交易系统和互联网投票系统向公司股东提供网络形式的投票平台，股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。

十四、本激励计划实施后不存在导致公司股权分布发生变化而不具备上市条件的情况。

目录

声明	2
特别提示	3
目录	9
释义	11
第一章本激励计划的目的	12
第二章本激励计划的管理机构	13
第三章激励对象的确定依据和范围	14
一、 激励对象的确定依据	14
二、 激励对象的范围及说明	14
三、 不能成为本激励计划激励对象的情形	15
四、 激励对象的核实	15
第四章本激励计划具体内容	17
一、 股票期权的来源、数量及分配	17
二、 股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、禁售期 ..	18
三、 股票期权的行权价格的确定方法	21
四、 股票期权的授予与行权条件	21
五、 股票期权激励计划的调整方法和程序	25
第五章股权激励计划的会计处理及对公司业绩的影响	28
一、 会计处理	28
二、 股票期权公允价值的确定方法	28
三、 本激励计划对公司业绩及现金流的影响	30
第六章公司实施股权激励计划的程序	32
一、 实施股权激励计划的程序	32
二、 股票期权的授予程序	33
三、 股票期权的行权程序	34

第七章公司与激励对象各自的权利与义务	36
一、 公司的权利与义务	36
二、 激励对象的权利与义务	36
三、 其他说明	37
第八章股权激励计划的终止、变更及个人异动处理	38
一、 公司终止激励计划的情形	38
二、 公司变更激励计划的情形	39
三、 法律法规变化及董事会认为必要时激励计划的变更及终止	39
四、 激励对象个人情况发生变化的处理方式	39
第九章公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制	42
第十章附则	43

释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

释义项	指	释义内容
加加食品、本公司、公司、上市公司	指	加加食品集团股份有限公司
股票期权激励计划、本激励计划、本计划	指	加加食品集团股份有限公司 2021 年股票期权激励计划（草案）
公司股票	指	加加食品 A 股股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权的公司人员
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
有效期	指	从股票期权授予激励对象之日起到股票期权失效为止的时间段
等待期	指	股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
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	本计划所确定激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
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
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
《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》（2018 年修正）
《业务办理指南》	指	《深圳证券交易所上市公司业务办理指南第 9 号——股权激励》
《公司章程》	指	《加加食品集团股份有限公司章程》
《考核管理办法》	指	《加加食品集团股份有限公司 2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法》

第一章本激励计划的目的

为进一步建立、健全公司长效激励机制，充分调动员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《业务办理指南》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

本激励计划的目的为：

一、进一步完善公司治理结构，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，完善公司薪酬考核体系，有效地将股东、公司和激励对象三方利益结合在一起，促进公司持续、稳健、快速的发展；

二、倡导以价值为导向的绩效文化，建立股东与经营管理层及核心技术（业务）骨干之间的利益共享、风险共担机制，提升公司管理团队的凝聚力和公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现；

三、倡导公司与个人共同持续发展的理念，充分调动公司中层管理人员及对公司持续发展有直接影响的核心技术（业务）骨干的主动性和创造性，吸引和保留优秀的管理人才和技术（业务）骨干，多方面打造人力资源优势，为公司持续快速发展注入新的动力。

四、响应国家号召，利益绑定，逐步实现公司员工共同富裕。公司推出股权激励计划旨在打造公平的权责分配机制，让员工获得多元化成长机会，促使员工从“打工人”的身份转变为“合伙人”，使企业和个人更具活力与战斗力，实现员工收入与企业效益、市值的同步增长，推动在公司逐步实现共同富裕。同时，股权激励计划面向全体员工，但只有部分优秀员工才能享受，这也能在一定程度上激励全体员工奋勇争先，激发他们的工作热情，为提高工作效率起到一定的示范作用，为员工的共同富裕提供了更多的路径和通道。

第二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。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

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。董事会下设提名与薪酬考核委员会负责拟订和修订本激励计划，并报公司董事会审议；董事会对本激励计划审议后，报公司股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、监事会和独立董事是本激励计划的监督机构，应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。监事会应当对本激励计划激励对象名单进行审核，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督。独立董事应当就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

四、公司在股东大会审议通过本激励计划之前或之后对其进行变更的，独立董事、监事会应当就变更后的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。

公司在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，董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进行审议，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。

第三章激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《业务办理指南》等有关法律、行政法规、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。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象均为公司董事、高级管理人员、公司（含子公司及参股公司）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，亦不包括单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母和子女。

本激励计划的激励对象由公司董事会薪酬与考核委员会提名，并经公司监事会核实确定。

所有激励对象必须在本激励计划的考核期内于公司（含子公司及参股公司）任职并已与公司（含子公司及参股公司）签署劳动合同或聘用合同。

对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由提名与薪酬考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

二、激励对象的范围及说明

1、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计【131】人，占公司截至 2020 年 12 月 31 日在册员工总人数【1,520】人的【8.62】%。激励对象为公司董事、高级管理人员、公司（含子公司及参股公司）中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

首次授予的激励对象姓名和职务详见《加加食品集团股份有限公司 2021 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单》。

公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票期权时和本激励计划规定的考核期内与公司（含子公司及参股公司）存在聘用或劳动关系。

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。

2、激励对象范围的说明

获授股票期权的激励对象均是对公司未来经营业绩发展和市值提升有重要影响的董事、高级管理人员、公司（含子公司及参股公司）中层管理人员及核心技术（业务）骨干，是公司经营发展的核心力量。公司对这部分人员实施股权激励，不仅充分考虑了激励对象在公司中的代表性和示范效应，而且有利于建立股东与上述人员之间的利益共享与约束机制，增强员工对实现公司持续、稳健、健康发展的责任感、使命感，有效提高员工的凝聚力和创造性，有利于公司发展战略和经营计划的实现。

三、不能成为本激励计划激励对象的情形

- （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。

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激励计划的权利，取消其获授资格，取消激励对象尚未行权的股票期权。

四、激励对象的核实

（一）公司聘请律师对激励对象的资格是否符合《上市公司股权激励管理办法》等相关法律、行政法规及本计划相关规定出具专业意见。

（二）公司董事会审议通过本激励计划后，公司将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。

（三）公司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 5 日前披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经董事会调整的激励对象名单亦应经监事会核实。

第四章本激励计划具体内容

一、股票期权的来源、数量及分配

（一）股票期权激励计划的股票来源

本激励计划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。

（二）股票期权激励计划标的股票数量

公司拟向激励对象授予总计不超过【4,650】万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本计划公告时公司股本总额 115,200 万股的【4.04】%，预留授予【929】万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的【0.81】%，占本次拟授予权益总额的【19.98】%。

每份股票期权赋予激励对象在满足行权条件的情况下，在可行权日以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

（三）股票期权激励计划的分配

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(万股)	占授予股票期权总量比例	占本激励计划公告日总股本的比例
周建文	董事长兼总经理	1,128	24.258%	0.979%
杨衡山	董事、副总经理	52	1.118%	0.045%
莫文科	董事	52	1.118%	0.045%
刘素娥	财务总监	52	1.118%	0.045%
杨亚梅	董事会秘书	52	1.118%	0.045%
董事和高级管理人员小计(5人)		1,336	28.731%	1.160%
核心技术(业务)人员及董事会认为需要激励的其他人员(126人)		2,385	51.29%	2.07%
预留部分		929	19.98%	0.81%
合计		4,650	100%	4.04%

注：上表中部分合计数与各明细数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。

相关说明：

1、上述任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司股本总额的 1%。公司全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10%。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、本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事；亦不包括单独或合计持有上市公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母和子女。

3、本激励计划的激励对象为公司股东或公司董事时，应履行回避表决义务。

二、股票期权激励计划的有效期限、授权日、等待期、可行权日、禁售期

（一）有效期

本股票期权激励计划有效期为 48 个月，自股票期权的首次授权日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止。

（二）授权日

本激励计划授权日在本激励计划报公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授权日必须为交易日。

授权日应自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内确定，届时由公司召开董事会对激励对象就本激励计划设定的激励对象获授股票期权的条件是否成就进行审议，公司独立董事及监事会应当发表明确意见；律师事务所应当对激励对象获授股票期权的条件是否成就出具《法律意见书》。公司董事会对符合条件的激励对象授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。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。

（三）等待期

等待期为股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段。股票期权分三次行权，首次和预留授予的各期股票期权对应的等待期分别为 12 个月、24 个月、36 个月。

（四）可行权日

在本激励计划经股东大会审议通过后，激励对象自获授股票期权等待期满后，可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

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，至公告前一日；
2. 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；
3. 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 2 个交易日内；
4. 中国证监会及深交所规定的其它期间。

上述“重大事件”为公司依据《深圳证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

（五）行权比例

自授权日起满 12 个月后，在满足本计划规定的行权条件的情况下，激励对象可在随后的 36 个月内分 3 期行权。授予期权行权时间安排及可行权数量如下所示：

行权期	考核要求	行权比例
第一个行权期	自授权日起12个月后的首个交易日起至授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授权日起24个月后的首个交易日起至授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授权日起36个月后的首个交易日起至授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若本激励计划预留授予的股票期权于 2021 年授出，预留部分对应的股票期权的行权安排与首次授予的股票期权的行权安排一致。

若本激励计划预留授予的股票期权于 2022 年授出，预留部分对应的股票期权的行权安排如下表所示：

行权期	考核要求	行权比例
第一个行权期	自预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留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%
第二个行权期	自预留授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留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行权有效期内行权完毕。若未达到行权条件，则当期股票期权不得行权并由公司注销；若符合行权条件，但未在上述行权期内行权的该部分股票期权由公司注销。

（六）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。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《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、高级管理人员减持股份实施细则》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、激励对象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、高级管理人员减持股份实施细则》等相关规定。

4、在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》《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、高级管理人员减持股份实施细则》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》《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、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

三、股票期权的行权价格的确定方法

（一）股票期权的行权价格

首次和预留授予的股票期权的行权价格为每股【4.95】元。

（二）股票期权的行权价格的确定方法：

首次和预留授予的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）本激励计划草案公布前 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）为【4.45】元/股；

（2）本激励计划草案公布前 20 个交易日的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）为【4.93】元/股。

四、股票期权的授予与行权条件

（一）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。

（二）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、公司业绩考核要求

公司在每个会计年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核指标作为激励对象行权的必要条件。

本激励计划授予的股票期权分三期行权，考核年度为 2021 年、2022 年、2023 年。公司将对激励对象分年度进行绩效考核，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。具体如下：

行权期	考核要求
第一个行权期	2021年净利润不低于0.1亿元或2021年营业收入不低于16亿元。
第二个行权期	2022年净利润不低于2亿元或2022年营业收入不低于20亿元。
第三个行权期	2023年净利润不低于2.5亿元或2023年营业收入不低于25亿元。

注 1:上述“净利润”和“营业收入”指标均以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。其中，“净利润”指标指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并以剔除本次及其他股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的股份支付费用影响之后的数值作为计算依据；“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

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。

根据各考核年度（2021 至 2023 年）业绩考核目标的完成情况（营业收入或净利润实际达成率 $R = \text{各考核年度实际完成值} / \text{业绩考核目标值}$ ），公司依据下表确定全体激励对象的公司行权系数：

业绩考核目标实际达成率	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 80\%$	$80\% > R \geq 70\%$	$R < 70\%$
公司行权系数	1.0	0.9	0.8	0.7	0

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩考核目标实际达成率 R 未达到 70%，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

2、个人业绩考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个

人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，对应的个人行权系数如下：

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
考核结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$S < 70$
个人行权系数	1.0	1.0	0.8	0

公司当期营业收入或净利润考核目标实际达成率 R 达到 70% 及以上，激励对象可按照本激励计划规定比例行权其获授的股票期权，激励对象个人当年可行权额度=个人计划行权额度×公司行权系数×个人行权系数。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至下一年度。

本激励计划具体考核内容依据公司《2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法》执行。

（三）绩效考核指标设立的科学与合理性

首先，绩效考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。上市公司董事会为配合公司股权激励计划的实施，根据《公司法》《公司章程》及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况，制订了《考核管理办法》。

其次，考核内容层次分明，范围全面，分级明确。考核内容包括公司层面和个人层面业绩考核。公司层面考核指标通过综合考虑公司历史业绩、当前及未来 2-3 年的经营环境、经营状况、发展规划等相关因素，既考虑了调味品行业当前原材料涨价、社区团购对原有渠道冲击及新冠疫情影响等众多负面因素对公司 2021 年业绩造成的巨大影响和压力，同时公司也积极把握危机中的机会，通过股权激励等措施调动全体员工的积极性，共同努力，力争后两个考核年度的业绩恢复或超过疫情前的水平，因此公司的业绩指标设定合理、可测。公司层面业绩考核指标方面，对激励对象而言，业绩指标明确同时具有一定的挑战性；对公司而言，业绩指标的设定能够促进激励对象努力尽职工作，提升上市公司的业绩表现。个人层面的考核指标内涵丰富，能够对激励人员的工作绩效作出较为准确、

全面的综合评价。而且，根据公司《考核管理办法》，董事会薪酬与考核委员会根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象是否达到行权条件。

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，不仅有利于充分调动激励对象的积极性和创造性，促进公司核心队伍的建设，也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。

五、股票期权激励计划的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

1. 资本公积金转增股本、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 为每股的资本公积金转增股本、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. 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。

3. 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。

4.增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

（二）行权价格的调整方法

若在本计划公告当日至激励对象行权前，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

1.资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； 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 为调整后的授予价格。

2.缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的授予价格。

3.派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。

4.配股

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； 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公司总股本的比例)； P 为调整后的授予价格。

5.增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

（三）股票期权激励计划调整的程序

1、公司股东大会授权董事会依本激励计划所列明的原因调整股票期权数量、行权价格。董事会根据上述规定调整行权价格或股票期权数量后，须及时公告并通知激励对象。公司将聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》及《公司章程》和本激励计划（草案）的规定向董事会出具专业意见。

2、因其它原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应经董事会做出决议后，重新经股东大会审议批准实施。

第五章股权激励计划的会计处理及对公司业绩的影响

一、会计处理

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》的规定，公司将按照下列会计处理方法对公司股权激励计划成本进行计量和核算：

（1）授权日会计处理：由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将采用布莱克—斯科尔期权定价模型(Black-Scholes Model)确定股票期权在授权日的公允价值。

（2）等待期会计处理：公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中的其他资本公积。

（3）可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

（4）行权日会计处理：根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时将等待期内确认的“资本公积—其他资本公积”转入“资本公积—资本溢价”。

二、股票期权公允价值的确定方法

根据《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，公司选择布莱克—斯科尔模型来计算股票期权的公允价值，并于草案公告日用该模型对首次授予的股票期权进行测算，公式为：

$$C = SN(d_1) - Xe^{-rt}N(d_2)$$

$$\text{其中 } d_1 = \frac{\ln(S/X) + T(r + \sigma^2/2)}{\sigma\sqrt{T}} \quad d_2 = \frac{\ln(S/X) + T(r - \sigma^2/2)}{\sigma\sqrt{T}}$$

C=期权成本；S=授权日价格；X=行权价格；T=期权到期期限（单位：年）；r=无风险收益率；σ=历史波动率；N(.)为标准正态分布累计概率分布函数；

$\ln(\cdot)$ 为对数函数。

参数选取情况说明：

行权价格： $X = \text{【4.95】}$ 元/股；

授权日市场价格： $S = \text{【4.95】}$ 元/股（注：因为授权日必须在召开股东大会后才能确定，暂时以 2021 年 10 月【21】日收盘价为授权日市场价格进行测算，最终授权日市场价格以实际授权日收盘价为准）；

期权到期期限：分别为 1 年、2 年、3 年；

无风险收益率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）；

历史波动率：22.5619%、24.0025%、24.2937%（分别采用深证中小板指数近 3 年年化波动率）

由于授予的股票期权数量占公司股本总额比例较小，因此不考虑股票期权行权时对公司股本的摊薄效应。根据上述参数，对公司首次授予的【4,650】万份股票期权的总成本进行了测算，股票期权的总成本为【3347.02】万元，各期及各年度分摊的股票期权成本见下表：（单位：万元）

分摊成本	第 1 期	第 2 期	第 3 期	合计
2021 年	170.90	101.68	89.46	362.04
2022 年	717.80	530.20	466.45	1,714.46
2023 年	-	427.07	466.45	893.52
2024 年	-	-	377.00	377
合计	888.70	1,058.95	1,399.36	3,347.02

注：1、上述费用为预测成本，实际成本与行权价格、授权日收盘价、授予数量及对可行权权益工具数量的最佳估计相关；2、提请投资者注意上述股份支付费用可能产生的摊

薄影响；3、上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师事务所出的审计报告为准；4、上表中合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

三、本激励计划对公司业绩及现金流的影响

（1）本激励计划对公司利润报表的影响

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有效期内的每个资产负债表日，以可行权股票期权数量的最佳估计为基础，按照权益工具授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

若全部激励对象均符合本激励计划规定的行权条件且在各行权期内全部行权，则该等公允价值总额作为本激励计划的总成本将在本激励计划的实施过程中按照行权比例分期确认。根据会计准则的规定，具体金额应以实际授权日计算的股票期权公允价值为准。

假设首次授权日在 2021 年【10】月，首次授予的股票期权成本在 2021 年-2024 年的摊销情况见下表：

年份	2021年	2022年	2023年	2024年	合计
各年摊销成本（万元）	362.04	1,714.46	893.52	377.00	3,347.02

本激励计划的股权激励成本在公司经常性损益中列支，股权激励成本的摊销对本激励计划有效期内公司各年度净利润有所影响，但是不会影响公司现金流和直接减少公司净资产。而且，若考虑到股权激励计划将有效促进公司发展，激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

本预测是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算的，实际股权激励成本将根据董事会确定授权日后各参数取值的变化而变化。公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响。

（2）本激励计划对公司现金流的影响

若本激励计划首次授予的【4,650】万份股票期权全部行权，则公司将向激励对象发行【4,650】万股本公司股份，所募集资金金额为【23,017.50】万元，该部分资金公司计划全部用于补充公司流动资金。

第六章公司实施股权激励计划的程序

一、实施股权激励计划的程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案，并提交董事会审议。

2、董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议激励计划时，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激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施股票期权的授予、行权、注销等工作。

3、独立董事及监事会应当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。

4、公司将在召开股东大会前，通过内部网站或其他途径，在公司内部公示激励对象姓名和职务，公示期不少于 10 天。监事会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议股权激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

5、公司应当对内幕信息知情人和激励对象在股权激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

6、公司聘请律师对本激励计划出具《法律意见书》。公司董事会发出召开股东大会审议股权激励计划的通知时，同时公告《法律意见书》。

7、公司召开股东大会审议本激励计划时，独立董事应当就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

8、股东大会应当对本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 以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司 5% 以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。公司股东

大会审议本激励计划时，拟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。

9、董事会应当根据股东大会决议，负责实施股票期权的授予、行权、注销。监事会应当对股票期权授权日及激励对象名单进行核实并发表意见。

10、公司授予股票期权与激励对象行权前，公司应当向深交所提出申请，经深交所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

11、本激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内授予股票期权并完成公告、登记。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。根据《管理办法》规定，公司不得授予权益的期间不计算在 60 日内。

12、公司在股东大会审议通过激励计划之前可对其进行变更，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东大会审议的股权激励计划进行变更的，应当及时公告并提交股东大会审议。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。律师事务所应当就变更后的方案是否符合本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，涉及激励对象变更的，监事会需重新核实激励对象名单。

13、公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施的，需经董事会审议通过。公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施的，应当由股东大会审议决定。律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合相关法律、行政法规的规定、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。公司股东大会或董事会审议通过终止实施本激励计划决议，或者股东大会审议未通过本激励计划的，自决议公告之日起 3 个月内，公司不再审议股权激励计划。

二、股票期权的授予程序

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定股票期权授予方案。
- 2、董事会审议批准薪酬与考核委员会拟定的股票期权授予方案。

3、股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《2021 年股票期权激励计划股票期权授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

4、公司在向激励对象授予股票期权前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授股票期权的条件是否成就进行审议并公告，预留权益的授予方案由董事会确定并审议批准。

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股票期权的条件是否成就出具法律意见。

5、公司监事会应当对股票期权授权日及激励对象名单进行核实并发表意见。

6、公司向激励对象授予股票期权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。

7、股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内授予激励对象股票期权并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的股票期权登记完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本激励计划终止实施，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，公司不得授予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。

8、公司授予股票期权前，应当向深交所提出申请，经深交所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

三、股票期权的行权程序

1、在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，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行权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，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；对于未满足行权条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的全部或部分股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2、激励对象的行权条件确认后，公司应当向深交所提出申请，向激励对象定向发行股票，经深交所确认后，向登记结算公司申请办理登记结算事宜。

3、公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

4、激励对象可对已行权的公司股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

第七章公司与激励对象各自的权利与义务

一、公司的权利与义务

1、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，经公司董事会批准，公司注销激励对象尚未行权的股票期权。

2、公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件，公司将按本激励计划规定的原则注销其相应的未行权的股票期权。

3、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，公司注销激励对象尚未行权的股票期权，并且要求激励对象返还其已行权所获的收益。

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及其它税费。

5、公司承诺不为任何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。

6、公司应按照规定履行本激励计划申报、信息披露等义务；公司应当根据本激励计划以及中国证监会、深交所、登记结算公司等有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、深交所、登记结算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。

7、法律、法规规定的其他相关权利与义务。

二、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、激励对象按照本激励计划的规定获取有关权益的资金来源为激励对象自筹资金。

3、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定行权。

4、激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

5、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税。

6、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，由股权激励计划所获得的全部利益将返还公司。

7、法律、法规规定的其他相关权利义务。

本激励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《2021 年股票期权激励计划股票期权授予协议书》，明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

三、其他说明

公司确定本激励计划的激励对象，并不构成对公司（含子公司及参股公司）员工聘用期限的承诺。公司（含子公司及参股公司）仍按与激励对象签订的《劳动合同书》或《聘用合同》确定对员工的聘用关系。

第八章股权激励计划的终止、变更及个人异动处理

一、公司终止激励计划的情形

- 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情形；
- 5、中国证监会认定的其他情形。

当公司出现上述情形时，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权予以注销。公司在股东大会审议激励计划之前拟终止实施的，需经董事会审议通过；公司在股东大会审议通过激励计划之后终止实施的，应当由股东大会审议决定。律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合相关法律、行政法规的规定，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。

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，导致不符合授予条件或行权安排的，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统一注销，激励对象获授股票期权已行权的，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，可按照本激励计划相关安排，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激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

公司出现下列情形之一时，本激励计划不做变更，按情形发生前的情况继续实施：

- 1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立等情形。

二、 公司变更激励计划的情形

公司在股东大会审议通过本激励计划之前可对其进行变更，变更需经董事会审议通过；公司对已通过股东大会审议的激励计划进行变更，应当及时公告并提交股东大会审议，且不得包括下列情形：

- （1）导致加速行权的情形；
- （2）降低行权价格的情形

公司及时披露变更前后方案的修订情况对比说明；独立董事、监事会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；律师事务所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、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见，如涉及变更激励对象的，监事会应重新按照本激励计划约定的程序重新核实激励对象名单。

三、 法律法规变化及董事会认为必要时激励计划的变更及终止

（一）在本激励计划的有效期内，若股权激励相关法律法规发生修订，则公司股东大会有权对本激励计划进行相应调整。

（二）董事会认为有必要时，可提请股东大会决议终止实施本计划。股东大会决议通过之日起，激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其已获授但尚未获准行权的期权由公司注销。

四、 激励对象个人情况发生变化的处理方式

（一）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，其获授的相关权益完全按照本激励计划相关规定进行。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的，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激

励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其已获授但尚未获准行权的期权不得行权，由公司注销。

（二）激励对象因辞职、公司裁员而离职，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其已获授但尚未获准行权的期权不得行权，由公司注销。

（三）激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在 6 个月内完成行权，其已获授但尚未获准行权的期权不得行权，由公司注销。

（四）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、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在 6 个月内完成行权，其已获授但尚未获准行权的期权不得行权，由公司注销。

2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其已获授但尚未获准行权的期权不得行权，由公司注销。

（五）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因执行职务身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并由其指定的财产继承人或法定继承人在 6 个月内完成行权，其已获授但尚未获准行权的期权不得行权，由公司注销。

2、若因其他原因身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其已获授但尚未获准行权的期权不得行权，由公司注销。

（六）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，董事会可以决定对激励对象根据本激励计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权

但尚未行权的股票期权终止行权，其已获授但尚未获准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、高级管理人员的情形；

（5）公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定或损害公司利益的情形；

（6）成为法律、法规规定的其他不得参与上市公司股权激励的人员；

（7）中国证监会认定的其他情形。

（七）其它未说明的情况由董事会及薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

第九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、双方签订的《2021 年股票期权激励计划股票期权授予协议书》所发生的或与本激励计划、或授予股票期权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。

第十章附则

- 一、公司实施本激励计划的财务、会计处理及其税收等问题，按有关法律法規、财务制度、会计准则、税务制度规定执行。
- 二、公司董事会表决本股权激励计划时，关联董事应当回避表决。
- 三、本激励计划经公司股东大会批准之日起生效。
- 四、本激励计划的解释权属于公司董事会。

加加食品集团股份有限公司董事会

2021年10月22日