证券代码:603755　　证券简称:日辰股份　　公告编号:2021-009

青岛日辰食品股份有限公司 2021 年股票期权激励计划(草案)摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

重要内容提示:

● 股权激励方式:股票期权

● 股份来源:公司向激励对象定向发行的公司人民币 A 股普通股股票。

● 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数:青岛日辰食品股份有限公司(以下简称"公司")2021 年股票期权激励计划(以下简称"本激励计划")拟授予的股票期权数量为 138.6319 万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额 9,861.3681 万股的 1.4058%。其中首次授予 115.6319 万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额 9,861.3681 万股的 1.1726%;预留 23.0000 万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额 9,861.3681 万股的 0.2332%,预留部分约占本次授予权益总额的 16.5907%。

一、公司基本情况

(一)公司简介

1、公司基本情况

公司名称:青岛日辰食品股份有限公司

英文名称:Qingdao Richenfood CO.,LTD

法定代表人:张华君

注册资本:9861.37 万元

统一社会信用代码:91370282725584090B

成立日期:2001 年 03 月 23 日

A 股上市日期:2019 年 08 月 28 日

经营范围:生产经营调味料(液态、半固态、固态、调味油)、食品添加剂(焦糖色及复配食品添加剂)、其他食品(依据食药部门核发的《食品生产许可证》开展经营活动);批发兼零售预包装食品;食品技术开发及技术服务;货物及技术进出口。(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。)

注册地址:山东省青岛市即墨区青岛环保产业园(即发龙山路 20 号)。

2、公司概况

青岛日辰食品股份有限公司作为国内复合调味品行业的知名企业,从 2001 年初创立至今一直致力于复合调味料的研发、制造、出口、营销以及为国内外饮食行业提供系统和完善的产品解决方案。公司出口产品主要面向亚洲及欧美国家,为生产禽肉类、水产品类、蔬菜类等出口型食品加工企业提供液体、粉体调味料,裹粉、裹浆及调理食品。产品广泛用于各类烧烤、油炸及调理食品的生产。经过不断的探索以及多年出口产品经验的积累,公司于 2009 年将国外先进的工艺和饮食理念引进国内市场,注册"味之物语"品牌,致力服务国内餐饮市场,为国内众多知名商超及餐饮连锁企业提供全面的产品解决方案。

(二)近三年主要业绩情况

单位:元　币种:人民币

主要会计数据	2019 年	2018 年	2017 年
营业收入	285,653,542.82	237,518,557.69	208,766,411.15
归属于上市公司股东的净利润	85,272,803.47	69,807,132.65	56,038,146.85
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	82,003,412.09	67,366,170.88	56,038,146.85
经营活动产生的现金流量净额	82,395,198.50	72,802,278.20	60,217,319.61
	2019 年末	2018 年末	2017 年末
归属于上市公司股东的净资产	581,961,582.74	199,028,148.40	164,221,015.75
总资产	631,482,574.24	244,812,099.14	203,620,876.37
主要财务指标	2019 年	2018 年	2017 年
基本每股收益(元 / 股)	1.04	0.94	0.76
稀释每股收益(元 / 股)	1.04	0.94	0.76
扣除非经常性损益后的基本每股收益(元 / 股)	1.00	0.91	0.75
加权平均净资产收益率(%)	26.47%	40.38%	38.22%
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率(%)	25.46%	38.97%	37.88%

(三)公司董事会、监事会、高级管理人员构成情况

序号	姓名	职务
1	张华君	董事长、董事、总经理
2	陈颖	董事、副总经理
3	崔宝军	董事、副总经理
4	李惠阳	董事
5	樊培银	独立董事
6	徐修德	独立董事
7	赵春旭	独立董事
8	隋锡党	监事会主席,监事
9	宋久海	监事
10	屈洪亮	职工监事
11	黄桂琴	副总经理
12	宋宝宏	副总经理
13	周庆	财务总监
14	苗建伟	董事会秘书

二、股权激励计划目的

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(含控股子公司、分公司,下同)高级管理人员、中层管理人员及核心骨干的积极性,有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力。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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,制定本激励计划。

三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采用股票期权的激励方式,涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的人民币 A 股普通股股票。

四、股权激励计划拟授予的股票期权数量

本激励计划拟向激励对象授予股票期权数量为 138.6319 万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额 9,861.3681 万股的 1.4058%。其中首次授予 115.6319 万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额 9,861.3681 万股的 1.1726%;预留 23.0000 万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额 9,861.3681 万股的 0.2332%,预留部分约占本次授予权益总额的 16.5907%。每份股票期权在满足行权条件的情况下,拥有在行权期内以行权价格购买 1 股公司人民币 A 股普通股股票的权利。

截至本激励计划公告日,公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票累计不超过公司股本总额的 10%。本激励计划中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本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%。

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、配股等事宜,股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

五、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

(一)激励对象的确定依据

1、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》等有关法律、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

本激励计划首次授予部分的激励对象为公司的高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员,由董事会薪酬与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

1、本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计 27 人,包括:

(1)公司高级管理人员;

(2)公司中层管理人员;

(3)公司核心骨干人员。

本激励计划涉及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,董事必须经股东大会选举,高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司具有聘用、雇佣或劳务关系。

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、律师事务所发表专业意见并出具法律意见书后,公司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。预留部分激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

2、激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形:

(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。

(三)激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后,公司将在内部公示首次授予部分激励对象的姓名和职务,公示期不少于 10 天。

2、公司监事会将对首次授予部分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激励计划前 5 日披露监事会对首次授予部分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。

(四)激励对象获授的股票期权分配情况

本激励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:

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
1	周庆	财务总监	10.0000	7.2133%	0.1014%
中层管理人员及核心骨干人员(26 人)			105.6319	76.1960%	1.0712%
预留部分			23.0000	16.5907%	0.2332%
合计			138.6319	100.000%	1.4058%

注:1、上述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本公司股票累计未超过公司总股本的 1%。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股权激励计划提交股东大会时公司总股本的 10%。

2、本激励计划激励对象首次授予部分激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股权的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定,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当次激励对象相关信息。

4、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,是由于四舍五入所造成。

六、行权价格及行权价格的确定方法

(一)首次授予部分股票期权的行权价格

本激励计划首次授予部分股票期权的行权价格为每份 65 元,即满足授权条件后,激励对象可以每股 65 元的价格购买本公司向激励对象增发的本公司 A 股普通股股票。

(二)股票期权的行权价格的确定方法

1、首次授予部分股票期权的行权价格的确定方法

股票期权的行权价格不得低于股票票面金额,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),为每份 55.49 元;

(2)本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价(前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量),为每份 60.23 元。

2、预留部分股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划预留部分股票期权在授予前,须召开董事会审议通过相关议案,并按露预留授予情况。股票期权的行权价格应不得低于股票票面金额,且不低于下列价格的较高者:

(1)预留授予董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价;

(2)预留授予董事会决议公告前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日公司标的股票交易均价之一。

七、本激励计划的相关时间安排

(一)有效期

本激励计划有效期自股票期权首次授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止,最长不超过 60 个月。

(二)授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定,授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内向激励对象首次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,未授予的股票期权失效,且公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。根据相关法律法规规定的上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分股票期权须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内明确授予对象,超过 12 个月未明确激励对象的,预留权益失效。

(三)等待期

本激励计划的等待期分别为自相应部分股票期权授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

(四)可行权日

在本激励计划经股东大会审议通过后,股票期权自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三十日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日前三十日起算,至公告前一日;

2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内;

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,至依法披露后二个交易日内;

4、中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

(五)行权安排

本激励计划股票期权的行权时间安排如下表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自相应部分股票期权授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予登记完之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自相应部分股票期权授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予登记完之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自相应部分股票期权授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予登记完之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权,公司将按本激励计划规定的原则注销激励对象尚未行权的股票期权,相关权益不得递延至下期。在股票期权各行权期结束后,激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权,公司将予以注销。

(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。本激励计划的禁售期定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行,具体内容如下:

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,其将所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,由此所得收益归公司所有,公司董事会将收回其所得收益。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》《上海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。

3、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,则这部分激励对象转让其所持有的公司股票时应当符合修改后的相关规定。

八、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时,公司应向激励对象授予股票期权;反之,若下列任一授予条件未达成的,则不能向激励对象授予股票期权。

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和/或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和/或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

行权期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:

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 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

本激励计划授予的股票期权行权期的相应考核年度为 2021-2023 年三个会计年度,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当年度的行权条件之一。首次及预留部分授予的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	考核年度	定比 2020 年,2021-2023 年年度营业收入增长率或净利润增长率	
		目标增长率(Am)	触发增长率(An)
第一个行权期	2021	30%	22.50%
第二个行权期	2022	69%	51.75%
第三个行权期	2023	119%	89.25%
指标		指标完成度	行权系数(X)
营业收入增长率或净利润增长率 A		A≥Am	100%
		An≤A<Am	80%
		A<An	0%
各批次实际可行权额度		各批次计划行权额度×行权系数(X)	

注:1、上述"净利润"指标为公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的净利润。

2、上述"营业收入"以公司经审计合并报表所载数据为计算依据。

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,公司当期未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象考核当年度对应的股票期权均不得行权,由公司注销。

4、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规定组织实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格 4 个等级,届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象的实际可行权的股份数量:

考评结果	优秀 / 良好	合格	不合格
个人层面行权比例(M)	100%	80%	0%

当公司层面业绩考核达标,激励对象个人当年实际可行权数量=行权系数(X)×个人层面行权比例(M)×个人当年计划行权额度。

激励对象考核当年未能行权的股票期权,由公司注销。

(三)业绩考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标的设立符合法律、法规和《公司章程》的基本规定,分为两个层面:公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

在公司层面业绩考核指标方面选取净利润增长率或营业收入增长率,其中净利润增长率反映公司盈利能力,是企业成长性的最终体现,能够树立较好的资本市场形象;营业收入增长率是衡量公司经营状况和市场占有能力、预测公司经营业务拓展趋势的重要指标,有效反映公司成长能力和行业竞争力提升。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素,综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果,指标设定合理、科学。

除公司层面业绩考核外,公司对激励对象个人还设置了严密的绩效考核,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的个人绩效考核结果,确定激励对象是否达到股票期权可行权条件以及具体的可行权数量。

综上,本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有良好的科学性和合理性,同时对激励对象具有约束效果,能够达到本激励计划的考核目的。

九、本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、股份拆细

Q=Q0×(1+n)

其中:Q0 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、股份拆细的比率(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=Q0×P1×(1+n)÷(P1+P2×n)

其中:Q0 为调整前的股票期权数量;P1 为股权登记日当日收盘价;P2 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=Q0×n

其中:Q0 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、增发、派息

公司在发生增发新股、派息的情况下,股票期权数量不做调整。

(二)股票期权行权价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象行权前,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股、派息等事项,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、股份拆细

P=P0÷(1+n)

其中:P0 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、股份拆细的比率;P 为调整后的行权价格。

2、配股

P=P0×(P1+P2×n)÷[P1×(1+n)]

其中:P0 为调整前的行权价格;P1 为股权登记日当日收盘价;P2 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=P0÷n

其中:P0 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=P0-V

其中:P0 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。

(三)股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。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》和本激励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,同时公告律师法律意见书。

十、本激励计划的实施程序

(一)激励计划生效程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟订本激励计划草案,并提交董事会审议。

2、公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。董事会审议本激励计划时,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、行权和注销工作。

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。公司聘请了具有证券从业资格的独立财务顾问对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。

4、公司应当在召开股东大会前,通过公司网站或其他途径在公司内部公示首次授予部分激励对象的姓名和职务(公示期不少于 10 天)。监事会应当对本激励计划首次授予部分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本激励计划前 5 日披露监事会对首次授予部分激励对象名单审核及公示情况的说明。公司应当对内幕信息知情人在本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,并说明是否存在内幕交易行为。

5、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时,独立董事应当就本激励计划向所有股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的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,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。

6、本激励计划经公司股东大会审议通过,且达到本激励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、行权和注销事宜。

(二)股票期权的授予程序

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

2、公司在向激励对象授予股票期权前,董事会应当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、独立财务顾问应当对激励对象获授股票期权的条件是否成就发表明确意见。

3、公司监事会应当对股票期权授予日的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、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

5、本激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在 60 日内对首次授予部分激励对象进行股票期权授予并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的股票期权登记完成后应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。根据相关法律法规规定的上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。预留部分股票期权须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内明确授予对象,超过 12 个月未明确激励对象的,预留权益失效。

6、公司授予股票期权后,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。

(三)股票期权的行权程序

1、股票期权在行权前,公司应确认激励对象是否满足相应行权条件。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,对于未满足条件的激励对象,由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2、激励对象可对已行权的股票期权进行转让,但公司董事和高级管理人员及其配偶、父母、子女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。

3、股票期权行权前,公司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。

4、激励对象行权后,涉及注册资本变更的,由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

(四)股票期权的注销程序

1、公司及时召开董事会审议股票期权注销方案,并及时公告。

2、公司按照本激励计划的规定实施注销时,应向证券交易所申请注销该等股票期权,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、在本激励计划的有效期内,若相关法律、法规、规范性文件对股票期权注销程序的有关规定发生变化,则按照最新的法律、法规、规范性文件的要求执行股票期权的注销事宜。

(五)本激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的,需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的,应当由股东大会审议决定,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。

3、独立董事及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明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》等法律法规的有关规定、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。

(六)本激励计划的终止程序

1、公司发生《管理办法》第七条规定的情形之一的,终止实施本激励计划,不得向激励对象继续授予新的权益,激励对象根据本激励计划已获授但尚未行使的权益终止行使。

2、公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的,需经董事会审议通过。

3、公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的,应当由股东大会审议决定。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的,自决议公告之日起 3 个月内,不得再次审议股权激励计划。

4、律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本办法及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

5、本激励计划终止时,公司应当注销尚未行权的股票期权。

6、公司注销股票期权前,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注销事宜。

十一、公司/激励对象各自的权利义务

(一)公司的权利与义务

1、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,注销激励对象相应尚未行权的股票期权。

2、公司根据国家税收法规的规定,代扣代缴激励对象应交纳的个人所得税。

3、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关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。

5、公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、证券登记结算机构等的有关规定,积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、证券交易所、证券登记结算机构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、公司确定本激励计划的激励对象不意味着保证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,公司对员工的聘用管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

7、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,经董事会薪酬委员会审议并报公司董事会批准,公司可以注销激励对象尚未行权的股票期权;情节严重的,公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

8、法律、法规规定的其他相关权利义务。

(二)激励对象的权利与义务

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

2、激励对象的资金来源应当为激励对象合法自筹资金。

3、激励对象因本激励计划获得的收益,应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

4、激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

5、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,导致不符合授予股票期权或行权安排的,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。

6、法律、法规及本激励计划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 年股票期权授予协议书》,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。

十二、公司/激励对象发生异动的处理

(一)公司发生异动的处理

1、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。

2、公司出现下列情形之一的,本激励计划正常实施:

(1)公司控制权发生变更;

(2)公司出现合并、分立的情形。

3、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注销。激励对象获授股票期权已行权的,所有激励对象应当返还已获授股票期权行权后产生的全部收益,董事会应当收回激励对象所得收益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还收益而遭受损失的,可依法向公司或负有责任的对象进行追偿。

(二)激励对象个人情况发生变化

1、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,认定激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权,并根据公司统一安排注销处理。

(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。

2、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激励计划规定的程序行权。

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,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;离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

3、激励对象因辞职、公司裁员、到期不续签劳动合同而离职或与公司解除聘用/劳动关系的,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;离职或解除劳动/聘用关系前激励对象前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

4、激励对象因退休而离职,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;离职前需要缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。激励对象退休返聘的,其已获授的权益完全按照退休前本计划规定的程序进行。

5、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激励计划规定的程序行权,且董事会可以决定其个人绩效考核结果不再纳入行权条件;激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税,并应在后续每次行权之后及时将相应的个人所得税交予公司代扣代缴。

(2)激励对象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,并由公司注销;激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

6、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而身故的,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持有,并按照死亡前本激励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不再纳入行权条件,继承人在继承前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税,并应在后续每次行权之后及时将相应的个人所得税交予公司代扣代缴。

(2)激励对象因执行职务而身故的,在情况发生之日,对激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权,并由公司注销。

7、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。

(三)公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议,按照本激励计划和《2021 年股票期权授予协议书》的规定解决;规定不明的情况,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。

十三、会计处理方法与业绩影响测算

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定,公司将在等待期的每个资产负债表日,根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息,修正预计可行权的股票期权数量,并按照股票期权授予日的公允价值,将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

(一)期权价值的计算方法

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《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》,并