

上海荣正投资咨询股份有限公司关于 海欣食品股份有限公司回复深圳证券交易所关注函 相关事项之独立财务顾问核查意见

深圳证券交易所中小板公司管理部：

上海荣正投资咨询股份有限公司（以下简称“本财务顾问”）接受海欣食品股份有限公司（以下简称“公司”或“海欣食品”）的委托，担任《海欣食品股份有限公司 2021 年股票期权激励计划（草案）》的独立财务顾问。现就深圳证券交易所中小板公司管理部下发的《关于对海欣食品股份有限公司的关注函》（中小板关注函【2021】第 99 号，以下简称“关注函”）中所涉及激励计划相关问题说明如下：

《上市公司股权激励管理办法》第二十九条规定，股票期权行权价格原则上不得低于下列价格较高者：（一）股权激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价；（二）股权激励计划草案公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一。请补充说明你公司选取董事会决议日收盘价是否符合上述规定，并详细说明你公司股票期权行权价格低于《上市公司股权激励管理办法》第二十九条中规定的行权价格的原因及合理性。请财务顾问发表专业意见。

1、股票期权行权价格的定价依据

根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）第二十九条规定：“上市公司在授予激励对象股票期权时，应当确定行权价格或者行权价格。上市公司在授予激励对象股票期权时，应当确定行权价格或者行权价格的确定方法。行权价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者：

（一）股权激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价；

（二）股权激励计划草案公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一。

上市公司采用其他方法确定行权价格的，应当在股权激励计划中对定价依据及定价方式作出说明。”

根据《管理办法》第三十六条规定：“上市公司未按照本办法第二十三条、

第二十九条定价原则，而采用其他方法确定限制性股票授予价格或股票期权行权价格的，应当聘请独立财务顾问，对股权激励计划的可行性、是否有利于上市公司的持续发展、相关定价依据和定价方法的合理性、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。”

公司《2021 年股票期权激励计划（草案）》采用（以下简称“《激励计划》”）《管理办法》第二十九条规定的其他方法确定行权价格，即选取董事会决议日收盘价作为定价基准确定行权价格。并且公司在《激励计划》“第七章 三、定价的合理性说明”中对采用其他方法确定行权价格的原因及合理性作出了解释说明，并聘请上海荣正投资咨询股份有限公司作为独立财务顾问对定价依据及定价方式作出合理性说明。因此《激励计划》中选取董事会决议日收盘价作为行权价的定价基准符合《管理办法》第二十九条规定。

2、股票期权行权价格的定价原因及合理性

《激励计划》中行权价格的确定方法为董事会决议日收盘价的 75%，即每份 5.10 元。如按照《管理办法》规定的常规定价方式则行权价格为《激励计划》公告前 20 个交易日的交易均价，前 20 个交易日交易均价的 75%为 6.13 元/股。

《激励计划》“第七章 三、定价的合理性说明”：公司于 2016 年 6 月推出上市后首期股权激励计划——2016 年限制性股票激励计划，员工自筹资金认购股份。虽然 2016 年度公司和员工的激励考核目标均完成，但股价在限制性股票授予后持续走低，继续推进和实施激励计划很难达到预期的激励效果，因此公司于 2017 年 9 月终止了该股权激励计划，未解除限售限制性股票导致资金沉淀，影响员工士气。2018 年颁布的《上市公司股权激励管理办法》中，允许上市公司采取其他方法确定行权价格。本期激励计划公司拟采用自主定价的股票期权作为激励工具，员工无需提前出资，没有资金压力，提高员工参与积极性的同时平滑了二级市场波动对激励效果的影响，可推动本期激励计划顺利实施。

本次激励计划激励工具和定价方式的选择综合考虑了激励力度、公司股份支付费用、业绩状况、员工出资压力等多种因素。从稳定核心管理团队、保证员工薪酬竞争力、维护公司整体利益的角度出发，最终选择股票期权作为激励工具，且行权价格采用自主定价的方式。

（1）从实施股权激励的影响看，股票期权工具更适用于公司：

公司于 2016 年 6 月实施了 2016 年限制性股票激励计划，员工自筹资金认购股份。虽然 2016 年度公司和员工的激励考核目标均完成，但股价在限制性股票授予后持续走低，继续推进和实施激励计划很难达到预期的激励效果，因此公司于 2017 年 9 月终止了该股权激励计划，全部限制性股票回购注销。从上一期股权激励计划的实施来看，股票期权更适用于公司：

1) 员工资金压力小

前次股权激励计划员工购买限制性股票时面临很大的资金压力。由于股权激励对应的资金渠道主要是以银行贷款为主，但随着“资管新规”的出台，员工很难找寻到合适的银行贷款渠道，而且贷款利率偏高，即使贷到款，员工每月还款压力也很大。此外，本次参与激励的员工较年轻，支付能力有限，这种资金压力可能导致部分人员全部放弃认购或部分认购，降低激励效果。公司本期拟采用股票期权激励方式，员工无需提前支付资金，未来行权时才需要支付资金，大大降低了员工的出资压力，增加了核心骨干参与的积极性，以保证股权激励的顺利实施。

2) 股份支付费用低

根据前次限制性股票计划实施来看，限制性股票激励费用对于企业业绩产生较大压力，且如果终止激励计划，则股份支付费用需全部加入计提在终止当年。限制性股票的费用计算采用“差价法”，即授予日收盘价-授予价格。股票期权费用计算采用“BS 模型”。等量限制性股票和股票期权的股份支付费用差别较大，采用股份支付费用较低的股票期权有利于实现公司“资源整合、开源节流、共赢效益”的经营方针。

(2) 从实施股权激励的效果看，股票期权的行权价若没有折扣，则员工能否有收益难以保证

近年来，宏观经济、金融政策、国际形势、突发事件、市场情绪等内外部因素的变化对 A 股市场的影响明显加大，进而促使 A 股整体波动较大。面对市场波动，传统以市价作为行权价格授予员工的期权激励计划屡屡因股价原因失败，即使满足行权条件，收益也低于预期，无法达到预期的激励效果。本次激励计划若未来因股价因素导致激励对象不能行权，很可能产生负激励效果，不利于吸引人才，不利于团队稳定。

因此以市价的一定折扣授予员工股票期权，既可增强员工参与激励计划的积

极性又可在业绩考核指标达成后保证员工获得一定收益，真正做到激励与约束对等。

(3) 本方案参考了其他上市公司股票期权行权价格低于《上市公司股权激励管理办法》第二十九条规定的先例。

根据公开信息，截至目前，沪电股份、恒铭达、多伦科技等十几家上市公司的期权激励计划采用《上市公司股权激励管理办法》第二十九条规定的其他定价方式确定行权价格，且行权价格都低于市价。

综上，本独立财务顾问核查后认为：公司 2021 年度股票期权激励计划的行权价格符合《管理办法》第二十九条规定，相关定价依据和定价方法合理、可行，有利于激励计划的顺利实施，有利于公司现有核心团队的稳定，有利于公司的持续发展，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

（此页无正文，为《上海荣正投资咨询股份有限公司关于海欣食品股份有限公司回复深圳证券交易所关注函相关事项之独立财务顾问核查意见》的签字盖章页）

经办人： 张飞

上海荣正投资咨询股份有限公司

2021年2月19日

