

证券代码:300761 证券简称:立华股份 公告编号:2025-044

## 江苏立华食品集团股份有限公司关于2022年限制性股票激励计划首次及预留授予部分第一个归属期归属结果暨股份上市的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

- 重要内部提示:
- 本次归属日:2025年6月10日
- 本次归属人数:共计662,514万股,占目前公司总股本的1.16%;其中首次授予部分829.35万股,预留授予部分133,164万股。
- 本次归属人数:511人;其中首次授予部分446人,预留授予部分116人(51名激励对象同时满足归属条件及预留部分限制性股票)。
- 本次激励的限制性股票不设锁定期,激励对象为董事、高级管理人员的按照相关规定执行。

江苏立华食品集团股份有限公司(以下简称公司)于2025年5月29日分别召开第四届董事会第六次会议、第四届监事会第六次会议,审议通过了《关于2022年限制性股票激励计划首次授予部分第一期归属期符合归属条件的议案》(关于《2022年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件的议案》)。近日公司办理了2022年限制性股票激励计划首次及预留授予部分第一个归属期股份上市工作,现将有关事项说明如下:

## 一、本次激励计划实施情况概要

- (一)本次股权激励计划方案及履行的程序
- 1、本次股权激励计划主要容

2022年7月22日及2022年8月8日,公司分别召开了第三届董事会第十二次会议及2022年第二次临时股东大会,会议审议通过了《关于公司2022年限制性股票激励计划(草案)及其摘要的议案》及相关议案,公司2022年限制性股票激励计划主要内容如下:

- (1)激励工具:第二类限制性股票。
- (2)标的股票来源:公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。
- (3)授予价格:20.73元/股(调整前)。

## (4)激励对象范围及分配情况:

公司2022年限制性股票激励计划(以下简称“2022年激励计划”)授予的激励对象为公司(含分公司)、控股子公司、下同)董事、高级管理人员、其他管理技术人员及技术业务骨干,不包括独立董事、监事。

2022年激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量为1,200.00万股,占2022年激励计划草案公告时公司股本总额40,388.00万元的2.97%。其中,首次授予限制性股票1,035.80万股,占2022年激励计划草案公告时公司股本总额的2.56%;首次授予部分占本次授予总量的6.32%;预留164.20万股,占2022年激励计划草案公告时公司股本总额40,388.00万股的0.41%;预留部分占本次授予总量总额的13.68%。(调整前)

## 2022年激励计划授予的限制性股票的分配情况如下表所示(调整前):

序号	姓名	职务	获授限制性股票数量(万股)	占首次授予限制性股票的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
1	魏凤鸣	董事、高级管理人员	10.00	0.83%	0.02%
2	廖坚	董事、高级管理人员	10.00	0.83%	0.02%
3	张雷宇	高级管理人员	10.00	0.83%	0.02%
4	劳金林	高级管理人员	10.00	0.83%	0.02%
其他管理技术人员及技术业务骨干(501人)			995.80	82.98%	2.47%
首次授予部分合计(505人)			1,035.80	86.32%	2.56%
预留部分			164.20	13.68%	0.41%
合计			1,200.00	100.00%	2.97%

注:1、上述任何一名首次授予的激励对象通过在有效期内的股权激励计划获得的本公司股票未超过公司总股本的1%,公司全部在有效期内的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20%。

2、以上数据与各激励对象在归属时点在册人数如有差异是由于四舍五入所造成。

(5)2022年激励计划的有效期,授予日、归属安排和禁售期:

1)2022年激励计划的有效期:2022年8月8日至2025年8月7日。

2022年激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止,最长不超过57个月。

3)2022年激励计划的授予日:

授予日在2023年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并通过60日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予限制性股票并完成公告。公司未能在60个交易日后完成上述流程的原因,并宣告终止实施本激励计划,未完成授予的限制性股票失效。预留部分须在2022年激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内授予。

4)2022年激励计划的归属安排:

2022年激励计划在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属,归属日必须为交易日,且不得得的限制性股票不得在下列期间内归属:

①公司年度报告、半年度报告公告前十五日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告日前十五日起算;

②公司业绩预告、业绩快报公告前五日内;

③公司因涉嫌犯罪被立案侦查或者被稽查立案调查期间;

④中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

5)2022年激励计划首次授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示:

归属安排	归属时间	归属比例
首次授予的限制性股票第一个归属安排	首次授予部分限制性股票授予日起12个月后的首个交易日至首次授予部分限制性股票授予日起的第36个月的最后一个交易日止	50%
首次授予的限制性股票第二个归属安排	首次授予部分限制性股票授予日起12个月后的首个交易日至首次授予部分限制性股票授予日起的第72个月的最后一个交易日止	50%
首次授予的限制性股票第三个归属安排	首次授予部分限制性股票授予日起12个月后的首个交易日至首次授予部分限制性股票授予日起的第108个月的最后一个交易日止	50%

注:在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期间限制性股票,不得归属,作废失效。

激励对象对已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束,且归属的,用于抵扣或偿还债务,若届时限制性股票不得归属的,则前述因获得的股份同样不得归属,作废失效。

4)2022年激励计划的禁售期:

2022年激励计划的禁售规定按照《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”)等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行,包括但不限于:

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不得超过其所持本公司股份数的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在2022年激励计划有效期内,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,则这部分激励对象所持的本公司股票应当在遵守相关规定的前提下适用。

6)2022年激励计划限制性股票的归属条件:

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;

③最近36个月内出现过未按法律、法规规定定期披露年度报告的情形;

④最近36个月内因重大违法违规行为,受到中国证监会行政处罚;

⑤最近36个月内因违法行为受到刑事处罚;

⑥最近36个月内因严重违反公司规章制度受到处分,且两次以上(含两次);

⑦最近36个月内因严重损害公司利益,致使公司严重影响上市地位,受到公司纪律处分,或者情节严重的,给予退市处理。

公司发生上述第1条规定的具体情形之一的,所有激励对象发生上述第2条条规定情形之一的,该激励对象根据2022年激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

7)2022年激励计划的考核指标:

1)公司层面考核要求,对激励对象授予限制性股票的归属影响:

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;

③最近36个月内出现过未按法律、法规规定定期披露年度报告的情形;

④最近36个月内因重大违法违规行为,受到中国证监会行政处罚;

⑤最近36个月内因违法行为受到刑事处罚;

⑥最近36个月内因严重违反公司规章制度受到处分,且两次以上(含两次);

⑦最近36个月内因严重损害公司利益,致使公司严重影响上市地位,受到公司纪律处分,或者情节严重的,给予退市处理。

公司发生上述第1条规定的具体情形之一的,所有激励对象发生上述第2条条规定情形之一的,该激励对象根据2022年激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

8)2022年激励计划的个人层面考核:

1)激励对象个人层面考核要求,对激励对象授予限制性股票的归属影响:

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;

③最近36个月内出现过未按法律、法规规定定期披露年度报告的情形;

④最近36个月内因重大违法违规行为,受到中国证监会行政处罚;

⑤最近36个月内因违法行为受到刑事处罚;

⑥最近36个月内因严重违反公司规章制度受到处分,且两次以上(含两次);

⑦最近36个月内因严重损害公司利益,致使公司严重影响上市地位,受到公司纪律处分,或者情节严重的,给予退市处理。

公司发生上述第1条规定的具体情形之一的,所有激励对象发生上述第2条条规定情形之一的,该激励对象根据2022年激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“C”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“D”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“E”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“F”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“G”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“H”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“I”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“J”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“K”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“L”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“M”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“N”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“O”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“P”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“Q”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“R”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“S”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“T”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“U”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“V”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“W”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“X”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“Y”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“Z”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“AA”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“BB”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“CC”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“DD”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“EE”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“FF”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“GG”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“HH”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“II”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“JJ”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“KK”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“LL”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“MM”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“NN”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“OO”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“PP”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“QQ”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“RR”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“SS”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“TT”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“UU”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“VV”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“WW”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“XX”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“YY”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“ZZ”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“AA”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“BB”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;首次授予的20名激励对象因个人绩效考核结果为“CC”,其第一个归属期已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效