

北京市金杜律师事务所  
关于莲花健康产业集团股份有限公司  
2023年股票期权与限制性股票激励计划（草案）的  
法律意见书

致：莲花健康产业集团股份有限公司

北京市金杜律师事务所（以下简称“金杜”）受莲花健康产业集团股份有限公司（以下简称“公司”或“莲花健康”）委托，根据《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》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等法律、行政法规、部分规章及规范性文件（以下简称“法律法规”）及《莲花健康产业集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，就公司拟实施的2023年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）所涉及的相关事宜，出具本法律意见书。

为出具本法律意见书，金杜根据中华人民共和国境内（以下简称“中国境内”）（为本法律意见书之目的，不包括中国香港特别行政区、中国澳门特别行政区和中国台湾地区）现行有效的法律法规以及《公司章程》，对涉及公司本激励计划的有关事实和法律事项进行了核查。

金杜依据中国律师行业公认的业务标准和道德规范，查阅了金杜认为必须查阅的文件，包括公司提供的与本激励计划相关的文件、记录、资料和证明，现行有关法律法规，并就本激励计划所涉及的相关事项与公司及其高级管理人员进行了必要的询问和讨论。金杜依据本法律意见书出具日以前已经发生或存在的事实和中国境内现行法律法规和《公司章程》的有关规定发表法律意见。

金杜仅就与公司本激励计划有关的法律问题发表意见，而不对公司本激励计划所涉及的标的股票价值、考核标准等方面的合理性以及会计、财务等非法律专业事项发表意见。在本法律意见书中对有关财务数据或结论进行引述时，

金杜已履行了必要的注意义务，但该等引述不应视为金杜对该等数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。对于出具本法律意见书至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，金杜依赖有关政府部门、公司或其他有关单位、个人出具的说明或证明文件出具法律意见。

本法律意见书的出具已得到公司如下保证：

1.公司向金杜提供的所有文件资料及所作出的所有陈述和说明均是完整、真实和有效的，且一切足以影响本法律意见书的事实和文件均已向金杜披露，而无任何隐瞒或重大遗漏。

2.公司提供的文件资料中的所有签字及印章均是真实的，文件的副本、复印件或扫描件与原件相符。

金杜已严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，对公司本激励计划所涉及的事实和法律问题进行了充分的核查验证，保证本法律意见所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并承担相应法律责任。

金杜同意将本法律意见书作为公司实施本激励计划的必备文件之一，随其他材料一起上报或公告，作为公开披露文件，并依法对所出具的法律意见承担相应的法律责任。

本法律意见书仅供公司为本激励计划之目的使用，不得用作任何其他目的。金杜同意公司在其为实行本激励计划所制作的相关文件中引用本法律意见书的相关内容，但公司作上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解，金杜有权对上述相关文件的相应内容再次审阅并确认。

金杜根据《公司法》《证券法》等有关法律法规和中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）和上海证券交易所有关规定的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具法律意见如下：

## 一、公司实施本激励计划的主体资格

（一）根据公司提供的工商登记资料并经金杜律师核查，莲花健康原名为河南莲花味精股份有限公司，系经河南省人民政府豫股批字[1998]19号文批准，由河南省莲花味精集团有限公司独家发起，以其所属的全部与味精生产有关的经营性净资产 30,427.08 万元作为出资，按 65.73%的比例折为 20,000 万股

国家股，经中国证监会证监发行字[1998]156号文核准，向社会公开募集股份而设立的股份有限公司。公司于1998年6月15日向社会首次公开发行人民币普通股9,000万股，另向公司职工配售1,000万股。公司成立日期为1998年7月2日，注册资本为30,000万元。1998年8月25日，公司发行的社会公众股在上海证券交易所挂牌上市，股票代码为“600186”。

(二) 根据公司现行有效的《营业执照》并经金杜律师登陆国家企业信用信息公示系统(<http://www.gsxt.gov.cn/>)进行查询，截至本法律意见书出具日，莲花健康依法设立并有效存续。

(三) 根据中兴财光华会计师事务所(特殊普通合伙)出具的中兴财光华审会字(2023)第215023号《莲花健康产业集团股份有限公司审计报告》、中兴财光华审专字(2023)第215020号《莲花健康产业集团股份有限公司内部控制审计报告》、公司出具的承诺并经金杜律师登陆中国证监会“证券期货市场失信记录查询平台”(<https://neris.csrc.gov.cn/shixinchaxun/>)、中国证监会网站(<http://www.csrc.gov.cn/>)、上海证券交易所上市公司“监督信息公开”(<http://www.sse.com.cn/disclosure/credibility/supervision/measures/>)及中国执行信息公开网(<http://zxgk.court.gov.cn/>)进行查询，截至本法律意见书出具日，莲花健康不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的下述情形：

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。

综上，金杜认为，截至本法律意见书出具日，莲花健康为依法设立并有效存续的股份有限公司，不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形，莲花健康具备实施本激励计划的主体资格。

## 二、本激励计划内容的合法合规性

2023年8月10日，公司召开第九届董事会第二次会议，审议通过《莲花健康产业集团股份有限公司2023年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》及其摘要（以下简称“《激励计划（草案）》”），本激励计划的主要内容如下：

#### （一）本激励计划的激励对象

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律法规和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。本激励计划的激励对象共计75人，为公司（含分、子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员、业务骨干，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。预留授予部分的激励对象于本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，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。

根据《激励计划（草案）》，本激励计划经董事会审议通过后，公司应在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。公司监事会将审核激励对象名单，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。

根据《激励计划（草案）》、公司第九届董事会第二次会议决议、公司第九届监事会第二次会议决议、激励对象出具的承诺以及公司出具的承诺，并经金杜律师登陆中国证监会“证券期货市场失信记录查询平台”（<https://neris.csrc.gov.cn/shixinchaxun/>）、中国证监会网站（<http://www.csrc.gov.cn/>）、上海证券交易所上市公司“监督信息公开”（<http://www.sse.com.cn/disclosure/credibility/supervision/measures/>）及中国执行信息公开网（<http://zxgk.court.gov.cn/>）进行查询，截至本法律意见书出具日，本激励计划首次授予的激励对象不存在《管理办法》第八条第二款所述的下列情形：

- 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。

综上，金杜认为，本激励计划明确了激励对象的依据和范围，符合《管理办法》第九条第（二）项的规定，本激励计划激励对象的确定符合《管理办法》第八条、第十五条第二款的规定。

## （二）本激励计划标的股票种类、来源、数量及分配

### 1. 股票期权激励计划

（1）根据《激励计划（草案）》，股票期权激励计划涉及的标的股票来源为公司 2022 年 5 月 24 日至 2023 年 5 月 23 日期间以集中竞价交易方式回购的公司 A 股普通股股票。

（2）根据《激励计划（草案）》，公司拟向激励对象授予 969.0700 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股股票，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 179,390.1141 万股的 0.5402%。其中首次授予 800.0000 万份，占本激励计划拟授出股票期权总数的 82.5534%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 179,390.1141 万股的 0.4460%；预留 169.0700 万份，占本激励计划拟授出股票期权总数的 17.4466%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 179,390.1141 万股的 0.0942%。激励对象获授的每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

（3）根据《激励计划（草案）》，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公司股本总额的比例
1	李斌	副董事长	50.0000	5.1596%	0.0279%
2	曹家胜	总裁	35.0000	3.6117%	0.0195%
3	李涛	联席总裁	30.0000	3.0958%	0.0167%
4	郑德洲	董事	25.0000	2.5798%	0.0139%

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公司股本总额的比例
5	郭剑	董事兼党委书记、工会主席	25.0000	2.5798%	0.0139%
6	邓同森	董事	25.0000	2.5798%	0.0139%
7	罗贤辉	董事、副总裁兼董事会秘书	25.0000	2.5798%	0.0139%
8	李海峰	副总裁	25.0000	2.5798%	0.0139%
9	梅申林	副总裁	30.0000	3.0958%	0.0167%
10	于腾	财务总监	25.0000	2.5798%	0.0139%
11	王进	总裁助理	20.0000	2.0638%	0.0111%
12	杨松峰	总裁助理	20.0000	2.0638%	0.0111%
小计			335.0000	34.5692%	0.1867%
中层管理人员、业务骨干(63人)			465.0000	47.9841%	0.2592%
首次授予合计			800.0000	82.5534%	0.4460%
预留			169.0700	17.4466%	0.0942%
<b>总计</b>			<b>969.0700</b>	<b>100.0000%</b>	<b>0.5402%</b>

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%。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未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的10%。

2、本激励计划涉及的激励对象不包括公司独立董事、监事，也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、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。

## 2. 限制性股票激励计划

(1) 根据《激励计划(草案)》，限制性股票激励计划涉及的标的股票来源为公司2022年5月24日至2023年5月23日期间以集中竞价交易方式回购公司股份。

(2) 根据《激励计划(草案)》，公司拟向激励对象授予969.0700万股限制性股票，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股股票，约占本激励计划草案公告日公司股本总额179,390.1141万股的0.5402%。其中首次授予800.0000万股，占本激励计划拟授出限制性股票总数的82.5534%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额179,390.1141万股的0.4460%；预留169.0700万股，占本激励计划拟授出限制性股票总数的17.4466%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额179,390.1141万股的0.0942%。

(3) 根据《激励计划(草案)》，授予的限制性股票在各激励对象间的分

配情况如下表所示:

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占本激励计划授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
1	李斌	副董事长	50.0000	5.1596%	0.0279%
2	曹家胜	总裁	35.0000	3.6117%	0.0195%
3	李涛	联席总裁	30.0000	3.0958%	0.0167%
4	郑德洲	董事	25.0000	2.5798%	0.0139%
5	郭剑	董事兼党委书记、工会主席	25.0000	2.5798%	0.0139%
6	邓同森	董事	25.0000	2.5798%	0.0139%
7	罗贤辉	董事、副总裁兼董事会秘书	25.0000	2.5798%	0.0139%
8	李海峰	副总裁	25.0000	2.5798%	0.0139%
9	梅申林	副总裁	30.0000	3.0958%	0.0167%
10	于腾	财务总监	25.0000	2.5798%	0.0139%
11	王进	总裁助理	20.0000	2.0638%	0.0111%
12	杨松峰	总裁助理	20.0000	2.0638%	0.0111%
小计			335.0000	34.5692%	0.1867%
中层管理人员、业务骨干(63人)			465.0000	47.9841%	0.2592%
首次授予合计			800.0000	82.5534%	0.4460%
预留			169.0700	17.4466%	0.0942%
<b>总计</b>			<b>969.0700</b>	<b>100.0000%</b>	<b>0.5402%</b>

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%。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未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的10%。

2、本激励计划涉及的激励对象不包括公司独立董事、监事,也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、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。

综上,金杜认为,本激励计划标的股票种类、来源、数量及分配符合《管理办法》第九条第(三)项、第九条第(四)项、第十二条、第十四条第二款、第十五条第一款的规定。

(三) 股票期权激励计划的有效期限、授权日、等待期、可行权日和禁售期及限制性股票激励计划的有效期限、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

#### 1. 股票期权激励计划的有效期限、授权日、等待期、可行权日和禁售期

### (1) 有效期

根据《激励计划（草案）》，股票期权激励计划有效期自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的全部股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过48个月。

### (2) 授权日

根据《激励计划（草案）》，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。公司将在股东大会审议通过后60日内按照相关规定召开董事会对激励对象授予股票期权并完成公告、登记等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内授出。

### (3) 等待期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划授予的股票期权等待期分别为自首次授予之日起12个月、24个月、36个月。

### (4) 可行权日

根据《激励计划（草案）》，在本激励计划经股东大会通过后，授予的股票期权自授予之日起满12个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间行权：

A. 公司年度报告、半年度报告公告前30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30日起算，至公告前1日；

B. 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前10日内；

C. 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，至依法披露之日；

D. 中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

在可行权日内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象应在股票期权首次授予之日起满12个月后的未来36个月内分三期行权，首次授予及早于



2023年度第三季度报告披露日授出的预留授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如表所示:

股票期权行权期及各期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	自相应部分的股票期权授予之日起12个月后的首个交易日起至相应部分的股票期权授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自相应部分的股票期权授予之日起24个月后的首个交易日起至相应部分的股票期权授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自相应部分的股票期权授予之日起36个月后的首个交易日起至相应部分的股票期权授予之日起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晚于 2023 年度第三季度报告披露日授出, 预留部分对应的股票期权的行权安排如下表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自相应部分的股票期权授予之日起12个月后的首个交易日起至相应部分的股票期权授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自相应部分的股票期权授予之日起24个月后的首个交易日起至相应部分的股票期权授予之日起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激励计划有效期内行权完毕。若达不到行权条件, 则当期股票期权不得行权或递延至下期行权。若符合行权条件, 但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

#### (5) 禁售期

根据《激励计划(草案)》, 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》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:

A. 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%；自实际离任之日起 6 个月内，不得转让其所持有的公司股份。

B. 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，公司董事会将收回其所得收益。

C. 在本激励计划的有效期内，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。

综上，金杜认为，本激励计划中股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期，符合《管理办法》第九条第（五）项以及第十三条、第十六条、第三十条、第三十一条、第三十二条第一款、第四十四条的规定。

2. 限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

### （1）有效期

根据《激励计划（草案）》，限制性股票激励计划有效期自限制性股票首次授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购完毕之日止，最长不超过 48 个月。

### （2）授予日

根据《激励计划（草案）》，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。公司将在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会对激励对象授予限制性股票并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

A. 公司年度报告、半年度报告公告前 30 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 30 日起算，至公告前 1 日；

B. 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

C. 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，至依法披露之日；

D. 中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

上述公司不得授予限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

如公司董事、高级管理人员作为激励对象在限制性股票授予前 6 个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》关于短线交易的规定，自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月授予其限制性股票。

### （3）限售期

根据《激励计划（草案）》，本激励计划授予的限制性股票限售期适用不同的限售期，首次授予第一类激励对象的限制性股票各批次的限售期分别为自首次授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月。

激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细等股份和红利同时按本激励计划进行锁定，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同，若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，该等股份将一并回购。

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购并按照《公司法》的规定处理，限制性股票解除限售条件未成就时，相关权益不得递延至下期。

### （4）解除限售安排

根据《激励计划（草案）》，本激励计划对首次授予及早于 2023 年度第三季度报表披露日授出的预留授予的激励对象的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自相应部分的限制性股票登记完成之日起12个月后的首个交易日起至相应部分的限制性股票登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自相应部分的限制性股票登记完成之日起24个月后的首个交易日起至相应部分的限制性股票登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自相应部分的限制性股票登记完成之日起36个月后的首个交易日起至相应部分的限制性股票登记完成之日起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限制性股票晚于 2023 年度第三季度报告披露日授出，预留部分对应的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自相应授予部分限制性股票完成登记之日起12个月后的首个交易日起至相应授予部分限制性股票完成登记之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自相应授予部分限制性股票完成登记之日起24个月后的首个交易日起至相应授予部分限制性股票完成登记之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象必须在限制性股票激励计划有效期内办理解除限售事宜。若达不到解除限售条件，则当期限限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售。若符合解除限售条件，但未在上述解除限售期解除限售的该部分限制性股票由公司回购并注销。

#### (5) 禁售期

根据《激励计划（草案）》，限制性股票激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

A. 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%；自实际离任之日起 6 个月内，不得转让其所持有的公司股份。

B. 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，公司董事会将收回其所得收益。

C. 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。

综上，金杜认为，本激励计划中限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期，符合《管理办法》第九条第（五）项以及第十三条、第十六条、第二十二条、第二十四条、第二十五条、第四十四条的规定。

#### （四）行权价格、授予价格和行权价格及授予价格的确定方法

##### 1. 股票期权的行权价格和确定方法

根据《激励计划（草案）》，首次授予股票期权的行权价格为 3.38 元/股。

首次授予部分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）本激励计划草案公告前 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），为每股 3.38 元；

（2）本激励计划草案公告前 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），为每股 3.21 元。

根据《激励计划（草案）》，预留部分股票期权在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的摘要。预留部分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) 预留部分股票期权授予董事会决议公布前 1 个交易日的公司股票交易均价;

(2) 预留部分股票期权授予董事会决议公布前 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。

根据《激励计划（草案）》：“期权行权价格的定价依据参考了《上市公司股权激励管理办法》第二十九条的规定；定价方式是以促进公司发展、维护并提升股东权益为根本目的，也为了更好地保障公司本次激励计划的有效性，进一步稳定和激励核心人才，为公司长远稳健发展提供有效的激励约束机制及人才保障。

“公司业务主要涉及食品制造业，其中的调味品行业是食品制造业中重要的组成部分。整个国内调味品行业需求相对刚性，整体竞争格局良性，收入端持续较快增长，龙头公司核心品类稳健增长。随着消费行为与消费模式的变化，调味品行业的渠道体系也正在快速迭代更新，但调味品的三大消费终端不变，仍然是餐饮端、家庭零售端及食品加工端。调味品行业的发展与三大消费终端的创新迭变息息相关，而消费终端的演化又带来了调味品产业渠道体系的持续创新与融合，适应了消费者多元化、多层次、个性化和碎片化的需求，并助推了调味品产业的创新发展，调味品渠道体系的持续细化与持续分化。

“随着消费行为与消费模式的变化，调味品行业的渠道体系也正在快速迭代更新，但调味品的三大消费终端不变，仍然是餐饮端、家庭零售端及食品加工端。调味品行业的发展与三大消费终端的创新迭变息息相关。而消费终端的演化又带来了调味品产业渠道体系的持续创新与融合，适应了消费者多元化、多层次、个性化和碎片化的需求，并助推了调味品产业的创新发展，调味品渠道体系的持续细化与持续分化。

“在行业竞争日益激烈的环境下，研发技术及人才优势是公司未来稳健、持续和高效发展的基础。公司本次激励计划激励对象主要为董事、高级管理人员、中层管理人员及业务骨干人员，对公司的发展具有重要作用，实施股权激励是稳定核心人员的重要途径，而合理的激励成本可以有效激励核心人员发挥更大的积极性和创造力，使公司在行业竞争中获得优势。

“由此，基于公司中长期发展战略，并考虑 A 股同行业上市公司的激励实践，公司势必需要完善和丰富核心人才的中长期激励机制，以此应对日趋激烈的人才争夺战，降低公司可能面临的核心人才流失风险。公司本次采用以前 1 个交易日交易均价作为行权价格，是基于对公司未来发展前景的信心和内在价

值的认可及本着激励与约束对等原则，同时也设置了合理且具有挑战性的业绩考核目标，有助于进一步调动核心员工的主观能动性和积极性，有效地将股东利益、公司利益和激励对象利益结合在一起，对公司发展产生正向作用并有利于推动激励目标的实现，从而促进公司持续经营能力的提升和股东权益的达成。因此，公司以前 1 个交易日交易均价作为定价基数具有合理性和科学性。基于以上目的并综合激励对象取得相应权益所需承担的等待时间、出资金额、纳税义务等实际成本，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将首次授予股票期权的行权价格确定为 3.38 元/股。”

综上，金杜认为，本激励计划中股票期权的行权价格和确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项、第二十九条及第三十六条的规定。

## 2. 首次授予限制性股票的授予价格和确定方法

根据《激励计划（草案）》，首次授予限制性股票的授予价格为 1.69 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 1.69 元的价格购买公司 2022 年 5 月 24 日至 2023 年 5 月 23 日期间以集中竞价交易方式回购公司股份限制性股票。

根据《激励计划（草案）》，首次授予限制性股票授予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）每股 3.38 元的 50%，为每股 1.69 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 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）每股 3.21 元的 50%，为每股 1.605 元。

根据《激励计划（草案）》，预留部分限制性股票在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的摘要。预留部分限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）预留部分限制性股票授予董事会决议公布前 1 个交易日的公司股票交易均价的 50%；

（2）预留部分限制性股票授予董事会决议公布前 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的 50%；

综上，金杜认为，本激励计划中限制性股票的授予价格和确定方法，符合《管理办法》第九条第（六）项及第二十三条的规定。

#### （五）股票期权及限制性股票的授予条件及行权条件/解除限售条件

##### 1. 股票期权的授予条件和行权条件

###### （1）授予条件

根据《激励计划（草案）》，激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予股票期权。

###### A. 公司未发生以下任一情形：

（a）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；

（b）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；

（c）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；

（d）法律法规规定不得实行股权激励的；

（e）中国证监会认定的其他情形。

###### B. 激励对象未发生以下任一情形：

（a）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（b）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；

（c）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；



- (d) 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；
- (e) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (f) 中国证监会认定的其他情形。

## (2) 行权条件

根据《激励计划（草案）》，行权期内，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：

### A. 公司未发生以下任一情形：

(a) 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；

(b) 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；

(c) 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；

(d) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(e) 中国证监会认定的其他情形。

### B. 激励对象未发生以下任一情形：

(a) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(b) 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；

(c) 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；

(d) 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；

(e) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(f) 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第 A 项规定情形之一的，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 B 项规定情形之一的，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。

### C. 公司业绩考核要求

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予及早于 2023 年度第三季度报告披露日授出的预留授予的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： A：以 2022 年度现有主营业务的营业收入为基数，2023 年度现有主营业务的营业收入增长率不低于 15%；（触发值：年度目标值的 60%） B：以 2022 年度现有主营业务的营业利润为基数，2023 年度现有主营业务的营业利润增长率不低于 30%；（触发值：年度目标值的 60%）
第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： A：以 2022 年度现有主营业务的营业收入为基数，2024 年度现有主营业务的营业收入增长率不低于 30%；（触发值：年度目标值的 60%） B：以 2022 年度现有主营业务的营业利润为基数，2024 年度现有主营业务的营业利润增长率不低于 60%；（触发值：年度目标值的 60%）
第三个行权期	公司需满足下列两个条件之一： A：以 2022 年度现有主营业务的营业收入为基数，2025 年度现有主营业务的营业收入增长率不低于 45%；（触发值：年度目标值的 60%） B：以 2022 年度现有主营业务的营业利润为基数，2025 年度现有主营业务的营业利润增长率不低于 90%；（触发值：年度目标值的 60%）

若本激励计划预留授予的股票期权晚于 2023 年第三季度报告披露日授出，则股票期权行权的考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： A：以 2022 年度现有主营业务的营业收入为基数，2024 年度现有主营业务的营业收入增长率不低于 30%；（触发值：年度目标值的 60%） B：以 2022 年度现有主营业务的营业利润为基数，2024 年度现有主营业务的营业利润增长率不低于 60%；（触发值：年度目标值的 60%）

第二个行权期	<p>公司需满足下列两个条件之一：</p> <p>A：以2022年度现有主营业务的营业收入为基数，2025年度现有主营业务的营业收入增长率不低于45%；（触发值：年度目标值的60%）</p> <p>B：以2022年度现有主营业务的营业利润为基数，2025年度现有主营业务的营业利润增长率不低于90%；（触发值：年度目标值的60%）</p>
--------	---

公司层面业绩完成情况与公司层面可归属比例挂钩如下：

公司层面业绩完成情况	公司层面可归属比例
高于目标值	100%
低于目标值，高于触发值	“实际营业收入增长率/营业收入增长率目标*100%”与“实际营业利润增长率/营业利润增长率目标*100%”的较高值
低于触发值	0

说明：上述“营业收入”、“营业利润”指标均以经审计的合并报表所载数据为准；其中，“营业利润”指标为经审计的营业利润，并以剔除本激励计划考核期内因公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响之后的数值作为计算依据。

若未达成上述考核指标，该类激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

#### D. 个人层面绩效考核要求

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的个人层面绩效考核按照公司现行的相关制度组织实施，激励对象的考核评价标准划分两个档次。各行权期内，公司依据激励对象相应的绩效考核得分，确认当期个人层面可行权比例，具体如下：

考核得分（分）	X ≥ 60	X < 60
个人层面可行权比例	100%	0%

各行权期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×公司层面可归属比例×个人层面可行权比例。激励对象因个人绩效考核对应当期未能行权的股票期权，由公司注销，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。

## 2. 限制性股票的授予条件与解除限售条件

### (1) 授予条件

根据《激励计划（草案）》，同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，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限制性股票。

A. 公司未发生以下任一情形：

（a）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；

（b）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；

（c）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；

（d）法律法规规定不得实行股权激励的；

（e）中国证监会认定的其他情形。

B. 激励对象未发生以下任一情形：

（a）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（b）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；

（c）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；

（d）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；

（e）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（f）中国证监会认定的其他情形。

（2）解除限售条件

根据《激励计划（草案）》，解除限售期内，同时满足下列条件时，激励

对象获授的限制性股票方可解除限售：

A. 公司未发生以下任一情形：

(a) 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；

(b) 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；

(c) 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；

(d) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(e) 中国证监会认定的其他情形。

B. 激励对象未发生以下任一情形：

(a) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(b) 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；

(c) 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；

(d) 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；

(e) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(f) 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第 A 项规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销；某一激励对象发生上述第 B 项规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。

C. 公司业绩考核要求

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次授予及早于 2023 年度第三季度报告披露日授出的预留授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2023 年-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： A：以2022年度现有主营业务的营业收入为基数，2023年度现有主营业务的营业收入增长率不低于15%；（触发值：年度目标值的60%） B：以2022年度现有主营业务的营业利润为基数，2023年度现有主营业务的营业利润增长率不低于30%；（触发值：年度目标值的60%）
第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： A：以2022年度现有主营业务的营业收入为基数，2024年度现有主营业务的营业收入增长率不低于30%；（触发值：年度目标值的60%） B：以2022年度现有主营业务的营业利润为基数，2024年度现有主营业务的营业利润增长率不低于60%；（触发值：年度目标值的60%）
第三个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： A：以2022年度现有主营业务的营业收入为基数，2025年度现有主营业务的营业收入增长率不低于45%；（触发值：年度目标值的60%） B：以2022年度现有主营业务的营业利润为基数，2025年度现有主营业务的营业利润增长率不低于90%；（触发值：年度目标值的60%）

若本激励计划预留授予的限制性股票晚于 2023 年第三季度报告披露日授出，则限制性股票解除限售的考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： A：以2022年度现有主营业务的营业收入为基数，2024年度现有主营业务的营业收入增长率不低于30%；（触发值：年度目标值的60%） B：以2022年度现有主营业务的营业利润为基数，2024年度现有主营业务的营业利润增长率不低于60%；（触发值：年度目标值的60%）
第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： A：以2022年度现有主营业务的营业收入为基数，2025年度现有主营业务的营业收入增长率不低于45%；（触发值：年度目标值的60%） B：以2022年度现有主营业务的营业利润为基数，2025年度现有主营业务的营业利润增长率不低于90%；（触发值：年度目标值的60%）

公司层面业绩完成情况与公司层面可归属比例挂钩如下：

公司层面业绩完成情况	公司层面可归属比例
高于目标值	100%
低于目标值，高于触发值	“实际营业收入增长率/营业收入增长率目标*100%”与“实际营业利润增长率/营业利润增长率目标*100%”的较高值
低于触发值	0

说明：上述“营业收入”、“营业利润”指标均以经审计的合并报表所载数据为准；其中，“营业利润”指标为经审计的营业利润，并以剔除本激励计划考核期内因公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响之后的数值作为计算依据。

各解除限售期内，公司未满足上述业绩考核目标及触发值的，激励对象当期计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

#### D. 个人层面绩效考核要求

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的个人层面绩效考核按照公司现行的相关制度组织实施，激励对象的考核评价标准划分两个档次。各解除限售期内，公司依据激励对象相应的绩效考核得分，确认当期个人层面可解除限售比例，具体如下：

考核得分（分）	X≥60	X < 60
个人层面可解除限售比例	100%	0%

各解除限售期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当期实际可解除限售的限制性股票数量=个人当期计划解除限售的限制性股票数量×公司层面可归属比例×个人层面可解除限售比例。激励对象因个人绩效考核对应当期未能解除限售的限制性股票由公司回购并按照《公司法》的规定处理，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

综上，金杜认为，本激励计划关于股票期权和限制性股票的获授条件及行权条件/解除限售条件符合《管理办法》第七条、第八条、第九条第（七）项、第十条及第十一条的规定。

#### （六）其他

《激励计划（草案）》对本激励计划的调整方法和程序、会计处理、限制性股票的回购与注销、激励计划的生效程序、授予程序、激励对象的行权程序/解除限售程序、变更与终止程序、公司和激励对象的权利与义务、公司和激励对象发生异动的处理、公司与激励对象之间争议的解决等内容进行了规定。

综上，金杜认为，《激励计划（草案）》的上述内容符合《管理办法》的相关规定。

### 三、本激励计划涉及的法定程序

#### （一）已履行的法定程序

根据公司提供的董事会决议、监事会决议、独立董事意见、《激励计划（草案）》等相关文件，截至本法律意见书出具日，为实施本激励计划，公司已履行了下列程序：

1. 公司董事会薪酬委员会拟定了《激励计划（草案）》及《莲花健康产业集团股份有限公司 2023 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核办法》（以下简称“《考核管理办法》”），并提交公司第九届董事会第二次会议审议。

2. 2023 年 8 月 10 日，公司召开第九届董事会第二次会议，审议通过了《关于公司〈2023 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2023 年股票期权与限制性股票激励计划考核管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》以及《关于提请召开公司 2023 年第二次临时股东大会的议案》等相关议案。

3. 2023 年 8 月 10 日，公司独立董事发表独立意见，认为公司实施股权激励计划有利于进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，增强公司员工对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东的利益。

4. 2023 年 8 月 10 日，公司监事会召开第九届监事会第二次会议，审议通过了《关于公司〈2023 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2023 年股票期权与限制性股票激励计划考核管理办法〉的议案》《关于核实公司〈2023 年股票期权与限制性股票激励计划激励对象名单〉的议案》等相关议案。监事会认为，公司实施本次激励计划的实施将有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形；本次列入激励计划的激励对象均符合相关法律所规定的条件，其作为本次股权激励计划的激励对象合法、有效。

#### （二）尚需履行的法定程序

根据《管理办法》等相关法律法规的规定，公司为实施本激励计划尚需履



行如下程序：

1.公司应当在召开股东大会前，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。

2.监事会应当对股权激励名单进行审核，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日披露监事会对激励名单审核及公示情况说明。

3.公司应当对内幕信息知情人在《激励计划（草案）》公告前6个月内买卖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。

4.公司尚需召开股东大会审议通过本激励计划。公司股东大会对本激励计划及相关议案进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划及相关议案向所有的股东征集委托投票权。同时，公司应当向股东提供网络投票方式参与表决。

5.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、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。股东大会以特别决议审议本激励计划及相关议案，关联股东应当回避表决。

综上，金杜认为，截至本法律意见书出具日，公司已就本激励计划履行了现阶段应当履行的法定程序，符合《管理办法》第三十三条、第三十四条及第三十五条的规定；公司尚需按照《管理办法》的相关规定履行上述第（二）部分所述相关法定程序后方可实施本激励计划。

#### **四、本激励计划的信息披露**

公司应在第九届董事会第二次会议、第九届监事会第二次会议分别审议通过《激励计划（草案）》后及时公告董事会决议、监事会决议、独立董事意见、《激励计划（草案）》及摘要、《考核管理办法》等相关必要文件。

此外，随着本激励计划的实施进展，公司应当根据《管理办法》及有关法律法规的规定，履行持续信息披露义务。

#### **五、不存在为激励对象提供财务资助的情形**

根据《激励计划（草案）》、独立董事意见及公司出具的承诺，公司不存在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的情形，符合《管理办法》第二十一条第二款的规

定。

## 六、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

根据《激励计划（草案）》，本激励计划的实施目的与原则为：“为了进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员、业务骨干的积极性，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。”

2023年8月10日，公司独立董事就《激励计划（草案）》相关事项发表独立意见，认为公司实施股权激励计划有利于进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，增强公司员工对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东的利益。

2023年8月10日，公司监事会召开第九届监事会第二次会议，认为本次激励计划内容符合《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等相关法律、法规、部门规章和规范性文件的规定。本次激励计划的实施将有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

综上，金杜认为，本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。

## 七、被激励董事与关联董事回避表决情况

经核查，公司于2023年8月10日召开第九届董事会第二次会议，审议通过《关于公司〈2023年股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2023年股票期权与限制性股票激励计划考核管理办法〉的议案》，在审议上述议案时，拟作为激励对象的董事对上述议案回避表决，表决情况符合《管理办法》第三十四条的规定。

## 八、结论

综上所述，金杜认为，截至本法律意见书出具日，公司具备《管理办法》

规定的实施本激励计划的主体资格；公司为实施本激励计划所制定的《激励计划（草案）》内容符合《管理办法》的相关规定；公司已就本激励计划履行了现阶段应当履行的法定程序，且关联董事根据《管理办法》的规定进行了回避；本激励计划激励对象的确定符合《管理办法》第八条的规定；公司不存在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的情形；本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。本激励计划尚待公司股东大会审议通过后方可实施。

本法律意见书正本一式三份。

（以下无正文，为签字盖章页）

(本页无正文，为《北京市金杜律师事务所关于莲花健康产业集团股份有限公司2023年股票期权与限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》之签字盖章页)

北京市金杜律师事务所



经办律师：

Handwritten signature of Zhang Yongliang in black ink, written over a horizontal line.

张永良

Handwritten signature of Xie Yuanjun in black ink, written over a horizontal line.

谢元勋

单位负责人：

Handwritten signature of Wang Ling in black ink, written over a horizontal line.

王玲

二〇二三年八月十日