

上海信公轶禾企业管理咨询有限公司
关于
上海妙可蓝多食品科技股份有限公司
2025 年股票期权激励计划（草案）
之
独立财务顾问报告

独立财务顾问：



二〇二五年三月

目 录

第一章 声 明	3
第二章 释 义	5
第三章 基本假设	6
第四章 本激励计划的主要内容	7
一、本激励计划拟授出的权益形式及涉及的标的股票来源及种类	7
二、本激励计划授予权益的总额	7
三、本激励计划的相关时间安排	7
四、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法	9
五、股票期权的授予与行权条件	11
六、本激励计划的其他内容	16
第五章 本次独立财务顾问意见	17
一、关于本激励计划是否符合政策法规规定的核查意见	17
二、关于妙可蓝多实行本激励计划可行性的核查意见	17
三、关于激励对象范围和资格的核查意见	18
四、关于本激励计划的权益授出额度的核查意见	19
五、关于本激励计划行权价格的核查意见	20
六、关于公司实施本激励计划的财务意见	21
七、关于本激励计划对妙可蓝多持续经营能力、股东权益的影响的核查意见	21
八、关于妙可蓝多是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见	21
九、关于本激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益情形的核查意见	22
十、关于公司绩效考核体系和考核管理办法的合理性的意见	22
十一、其他应当说明的事项	23
第六章 备查文件及备查地点	24
一、备查文件目录	24
二、备查文件地点	24

第一章 声 明

上海信公轶禾企业管理咨询有限公司接受委托,担任上海妙可蓝多食品科技股份有限公司(以下简称“妙可蓝多”“上市公司”或“公司”)2025年股票期权激励计划(以下简称“本激励计划”)的独立财务顾问(以下简称“本独立财务顾问”),并制作本独立财务顾问报告。本独立财务顾问报告根据《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》等法律、法规和规范性文件的有关规定,在妙可蓝多提供有关资料的基础上,发表独立财务顾问意见,以供妙可蓝多全体股东及有关各方参考。

一、本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由妙可蓝多提供,妙可蓝多已向本独立财务顾问承诺:其所提供的有关本激励计划的相关信息真实、准确和完整,保证该等信息不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

二、本独立财务顾问本着勤勉、审慎、对上市公司全体股东尽责的态度,依据客观公正的原则,对本激励计划事项进行了尽职调查义务,有充分理由确信所发表的专业意见与上市公司披露的文件内容不存在实质性差异,并对本独立财务顾问报告的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

三、本独立财务顾问所表达的意见基于下述假设前提之上:国家现行法律、法规无重大变化,上市公司所处行业的国家政策及市场环境无重大变化;上市公司所在地区的社会、经济环境无重大变化;妙可蓝多及有关各方提供的文件资料真实、准确、完整;本激励计划涉及的各方能够诚实守信地按照本激励计划及相关协议条款全面履行所有义务;本激励计划能得到有权部门的批准,不存在其它障碍,并能顺利完成;本激励计划目前执行的会计政策、会计制度无重大变化;无其他不可抗力及不可预测因素造成的重大不利影响。

四、本独立财务顾问与上市公司之间无任何关联关系。本独立财务顾问完全本着客观、公正的原则对本激励计划出具独立财务顾问报告。同时,本独立财务顾问提请广大投资者认真阅读《上海妙可蓝多食品科技股份有限公司2025年股票期权激励计划(草案)》等相关上市公司公开披露的资料。

五、本独立财务顾问未委托和授权任何其它机构和个人提供未在本独立财务顾问报告中列载的信息和对本独立财务顾问报告做任何解释或者说明。

六、本独立财务顾问提请投资者注意，本独立财务顾问报告旨在对本激励计划的可行性、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专业意见，不构成对妙可蓝多的任何投资建议，对投资者依据本独立财务顾问报告所做出的任何投资决策可能产生的风险，本独立财务顾问不承担任何责任。

第二章 释 义

在本独立财务顾问报告中，除非文义载明，以下简称具有如下含义：

释义项		释义内容
妙可蓝多、上市公司、公司、本公司	指	上海妙可蓝多食品科技股份有限公司
本激励计划	指	上海妙可蓝多食品科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划
本独立财务顾问报告	指	《上海信公轶禾企业管理咨询有限公司关于上海妙可蓝多食品科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）之独立财务顾问报告》
独立财务顾问、本独立财务顾问	指	上海信公轶禾企业管理咨询有限公司
股票期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权的公司（含分公司和控股子公司）董事、高级管理人员及核心骨干人员
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
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买上市公司股份的价格
有效期	指	自股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止
等待期	指	股票期权授权完成登记之日起至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据本激励计划的安排，行使股票期权购买公司股份的行为
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
行权条件	指	根据本激励计划，激励对象行使股票期权所必需满足的条件
薪酬与考核委员会	指	公司董事会薪酬与考核委员会
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
《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》
《上市规则》	指	《上海证券交易所股票上市规则》
《公司章程》	指	《上海妙可蓝多食品科技股份有限公司章程》
《公司考核管理办法》	指	《上海妙可蓝多食品科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法》
元/万元/亿元	指	人民币元/万元/亿元，中华人民共和国法定货币单位

第三章 基本假设

本独立财务顾问报告基于以下基本假设而提出：

一、国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；

二、妙可蓝多提供和公开披露的资料和信息真实、准确、完整；

三、本激励计划不存在其他障碍，涉及的所有协议能够得到有效批准，并最终能够如期完成；

四、实施本激励计划的有关各方能够遵循诚实信用原则，按照本激励计划的方案及相关协议条款全面履行其所有义务；

五、无其他不可抗力造成的重大不利影响。

第四章 本激励计划的主要内容

本激励计划由上市公司董事会下设的薪酬委员会负责拟定，经第十二届董事会第四次会议审议通过。

一、本激励计划拟授出的权益形式及涉及的标的股票来源及种类

本激励计划采取的激励形式为股票期权。本激励计划涉及的标的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。

二、本激励计划授予权益的总额

本激励计划拟授予激励对象的股票期权数量为 800.00 万份，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 51,205.3647 万股的 1.56%。本次授予为一次性授予，无预留权益。本激励计划下授予的每份股票期权拥有在满足生效条件和生效安排的情况下，在可行权期内以行权价格购买 1 股本公司人民币 A 股普通股股票的权利。

截至本激励计划草案公布日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10.00%。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公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%。

三、本激励计划的相关时间安排

（一）本激励计划的有效期限

本激励计划的有效期限为自授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

（二）本激励计划的授权日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象授予权益并完成公告、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，根据《管理办法》规定公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

授权日在本激励计划经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。若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授权日顺延至其后的第一个交易日为准。

（三）本激励计划的等待期

激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自激励对象获授的股票期权完成授权登记之日起算。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于 12 个月。

（四）本激励计划的可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后后方可开始行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，但相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票有限制的期间内不得行权。

如公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为激励对象在股票期权行权前发生减持股票行为，则其需按照《证券法》中对短线交易的规定自最后一笔减持之日起推迟 6 个月行权其股票期权。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象行权时应当符合修改后的《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。

本激励计划股票期权的行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至股票期权授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个行权期	自股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自股票期权授权日起 36 个月后的首个交易日起至股票期权授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。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。

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

（五）本激励计划的禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》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、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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、在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、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票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。

四、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

（一）股票期权的行权价格

本激励计划股票期权的行权价格为每份 15.83 元。即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以 15.83 元的价格购买 1 股公司股票。

（二）股票期权的行权价格的确定方法

1、确定方法

本激励计划股票期权的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的 80%，为每股 15.83 元；

(2) 本激励计划草案公布前 120 个交易日的公司股票交易均价的 80%，为每股 14.29 元。

2、定价方式的合理性说明

本激励计划股票期权行权价格的定价依据参考了《管理办法》第二十九条的规定；定价方式以促进公司发展、维护股东利益、稳定核心团队为根本目的，本着“重点激励、有效激励”的原则予以确定。

公司贯彻“以消费者为导向，用工匠精神，做极致产品”的经营理念，不断加大研发投入，持续提升研发能力，公司通过组织能力提升和人才梯队培养，为公司打造行业领先品牌、不断提升核心竞争力、进一步发展壮大奠定了坚实的人才基础。

为了推动公司整体经营继续平稳、快速发展，维护股东利益，公司必须持续建设并巩固股权激励这一有效促进公司发展的制度，重视公司发展中的核心团队，予以良好有效的激励。本次股票期权拟授予的激励对象，其作为公司重要工作的承担者，对于公司的发展具有举足轻重的作用，同时也在整个行业人才市场具有竞争力，公司需要付出充分的激励资源留住优秀人才；从兑现条件来看，本次股票期权同时设定了营业收入与归母净利润两项财务指标，营业收入的稳健增长和盈利能力的增强并重，保障公司有质量增长和可持续发展。以 2024 年公司业绩预告的净利润中位值估算，2027 业绩考核目标净利润较 2024 年三年复合增长率预计约 60%。在海外奶酪品牌加大在中国市场投入，国内乳制品企业加码奶酪业务，市场竞争愈发加剧的环境下，本次业绩考核指标具备充分的挑战性。以激励促增长，应当给予更加充分的激励资源以适配公司的发展要求。

公司认为，在依法合规的基础上，以较低的激励成本实现对这些核心人员的激励，可以留住优秀人才，并真正提升激励对象的工作热情和责任感。有利于公

司的持续发展，有效地统一激励对象和公司及公司股东的利益，从而推动激励目标实现，不存在损害上市公司利益的情况。

基于以上目的，并综合激励对象取得相应的股票期权所需承担的出资金额、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，公司决定将本激励计划授予股票期权的行权价格确定为 15.83 元/份。

五、股票期权的授予与行权条件

（一）股票期权的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司方可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，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

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、本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。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，激励对象根据本激励计划已获授但尚未进入行权期的股票期权应当由公司注销。

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。

某一激励对象出现上述第 2 条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未进入行权期的股票期权不得行权，由公司注销。

3、公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2025 年-2027 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划授予的股票期权的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标			
	营业收入 (A)		净利润 (B)	
	目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个行权期	公司 2025 年营业收入不低于 56.00 亿元	公司 2025 年营业收入不低于 50.40 亿元	公司 2025 年净利润不低 2.10 亿元	公司 2025 年净利润不低于 1.89 亿元
第二个行权期	公司 2025-2026 年营业收入累计不低于 121.00 亿元	公司 2025-2026 年营业收入累计不低于 108.90 亿元	公司 2025-2026 年累计净利润不低于 5.30 亿元	公司 2025-2026 年净利润累计不低于 4.77 亿元
第三个行权期	公司 2025-2027 年营业收入累计不低于 199.00 亿元	公司 2025-2027 年营业收入累计不低于 179.10 亿元	公司 2025-2027 年净利润累计不低于 9.90 亿元	公司 2025-2027 年净利润累计不低于 8.91 亿元

业绩实际达成情况	业绩完成度	公司层面行权系数 (X)
业绩实际达成值 (A、B)	$A \geq Am$ 且 $B \geq Bm$	$X=100\%$
	$A < An$ 或 $B < Bn$	$X=0\%$
	其他业绩情况下	$X=\text{MIN}[\text{MAX}[A/Am*100\%, B/Bm*100\%], 100\%]$

注：（1）上述“营业收入”是指经审计的上市公司合并报表营业收入，并剔除业绩考核期间上市公司因实施重大资产重组而纳入合并报表的标的公司的营业收入。

（2）上述“净利润”是指经审计的上市公司合并报表归属于上市公司股东的净利润，并剔除业绩考核期间上市公司因实施重大资产重组而纳入合并报表的标的公司的归属于上市公司股东的净利润。

（3）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。

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，公司当期业绩水平未达到相应业绩考核目标条件的，激励对象对应考核当年计划行权的全部或部分股票期权不得行权，由公司注销。

4、激励对象个人层面的绩效考核要求

(1) 销售事业部员工

公司将经董事会审议通过的 2025 年-2027 年公司层面业绩目标分解至各销售事业部，事业部下各战区/渠道年度业绩目标根据公司年度预算确定。

销售事业部直接销售员工绩效考核挂钩所在事业部整体和战区/渠道销售收入和利润达成情况，具体细则按公司内部绩效考核相关制度实施。

事业部业绩达成情况	战区/渠道业绩达成情况	个人层面行权系数 (Y)
实际达成 \geq 90%	实际达成 \geq 85%	Y=100%
	实际达成 $<$ 85%	Y=0%
90% $>$ 实际达成 \geq 85%	实际达成 \geq 85%	Y=事业部实际业绩达成比例
	实际达成 $<$ 85%	Y=0%
实际达成 $<$ 85%	实际达成 \geq 90%	Y=100%
	实际达成 $<$ 90%	Y=0%

销售事业部总经理、副总经理、职能部门负责人等事业部非直接销售员工的绩效考核挂钩所在事业部整体销售收入和利润达成情况，具体细则按公司内部绩效考核相关制度实施。

事业部业绩达成情况	个人层面行权系数 (Y)
实际达成 \geq 90%	Y=100%
90% $>$ 实际达成 \geq 85%	Y=事业部实际业绩达成比例
实际达成 $<$ 85%	Y=0%

激励对象当年实际股票期权行权数量=个人当年计划行权的数量 \times 公司层面行权系数 \times 个人层面行权系数。

(2) 非销售事业部员工

非销售事业部员工个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“合格”“需改善”“不合格”三个等级，对应的

个人层面行权系数如下：

绩效考核结果	合格	需改善	不合格
个人层面行权系数	100%	80%	0%

激励对象当年实际股票期权行权数量=个人当年计划行权的数量×公司层面行权系数×个人层面行权系数。

(3) 根据公司内部绩效考核相关制度，激励对象对公司重大安全事故、重大质量问题、重大财产损失、重大声誉损失、廉政问题等情形负有直接责任或管理责任的，其个人层面行权系数为 0%。

(4) 激励对象对应考核当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权的，由公司注销。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

(三) 公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司在不断发展的过程中始终紧密关注市场变化情况，把握市场复苏机遇，围绕“坚定高增长，增长高质量，发展可持续”的经营方针，聚焦奶酪业务，继续保持先发优势。随着海外奶酪品牌大举进军中国、国内大型乳制品企业纷纷关注奶酪领域，市场竞争加剧；同时，消费者对于奶酪产品的了解程度加深，将会带来市场细化程度的提高。基于此，公司持续丰富奶酪产品结构，巩固奶酪品类领导者地位，加强品牌建设、扩大营销网络覆盖并不断提升管理水平，为可持续发展夯实基础。

为实现公司战略规划、经营目标、保持综合竞争力，本激励计划决定选用经审计的上市公司营业收入和经审计的归属于上市公司股东的净利润作为公司层面业绩考核指标，该指标能够直接反映公司主营业务的经营情况、市场价值的成长性和盈利能力。

根据本激励计划业绩指标的设定，公司经审计的上市公司营业收入目标值分别为 2025 年不低于 56.00 亿元、2025-2026 年累计不低于 121.00 亿元、2025-2027 年累计不低于 199.00 亿元，对应的触发值分别为 2025 年不低于 50.40 亿元、2025-2026 年累计不低于 108.90 亿元、2025-2027 年累计不低于 179.10 亿元；经

审计的归属于上市公司股东的净利润目标值分别为 2025 年不低于 2.10 亿元、2025-2026 年累计不低于 5.30 亿元、2025-2027 年累计不低于 9.90 亿元，对应的触发值分别为 2025 年不低于 1.89 亿元、2025-2026 年累计不低于 4.77 亿元、2025-2027 年累计不低于 8.91 亿元。该业绩指标的设定是结合了公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标具有一定挑战性，该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工工作积极性，另一方面，能聚焦公司未来发展战略方向，稳定经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确且全面的综合评价。公司将根据激励对象及/或其所在事业部及销售区域行权对应的考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件及个人层面行权系数。

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，对激励对象具有激励作用和约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

六、本激励计划的其他内容

本激励计划的其他内容详见《上海妙可蓝多食品科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》。

第五章 本次独立财务顾问意见

一、关于本激励计划是否符合政策法规规定的核查意见

(一) 公司符合《管理办法》规定的实行股权激励的条件，不存在以下不得实施股权激励计划的情形：

- 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。

(二) 《妙可蓝多 2025 年股票期权激励计划（草案）》所涉及的各要素：激励对象的确定依据和范围；激励数量、所涉及的标的股票种类、股票来源及激励数量所占上市公司股本总额的比例；各激励对象获授的权益数量及其占计划授予总量的比例；获授条件、授予安排、行权条件、行权价格；有效期、授权日、等待期、行权期、禁售期；激励计划的变更或调整；信息披露；激励计划批准程序、授予和行权的程序等，均符合《管理办法》的相关规定。

综上，本独立财务顾问认为：本激励计划符合《管理办法》等相关政策、法规的规定。

二、关于妙可蓝多实行本激励计划可行性的核查意见

(一) 本激励计划符合相关政策法规的规定

妙可蓝多聘请的上海市锦天城律师事务所出具的法律意见书认为：

“综上所述，本所律师认为：

(一) 公司具备实施本次激励计划的主体资格；

(二) 本次激励计划内容符合《管理办法》的有关规定；

(三) 公司就本次激励计划已经履行了现阶段所应履行的法定程序，董事会对本次激励计划作出决议时，作为激励对象的董事或与激励对象存在关联关系的董事已回避表决；

(四) 公司本次激励计划涉及的激励对象的确定符合《管理办法》及相关法律法规的规定；

(五) 公司尚需按照法律法规、规范性文件的规定，持续履行本次股权激励计划相应的信息披露义务。

(六) 公司不存在为激励对象依据本次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，且不存在为其贷款提供担保的情形；

(七) 本次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；

(八) 本次激励计划尚需公司股东大会审议通过，方可实施。”

因此，根据律师意见，本激励计划符合法律、法规的规定，在法律上是可行的。

(二) 本激励计划在操作程序上具有可行性

本激励计划规定了明确的批准、授予、行权等程序，且这些程序符合《管理办法》及其他现行法律、法规的有关规定，在操作上是可行的。

综上，本独立财务顾问认为：本激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定，在操作上是可行的。

三、关于激励对象范围和资格的核查意见

根据本激励计划的规定：

(一) 激励对象由妙可蓝多董事会下设的薪酬委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定；

(二) 所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司、公司分公司或公司控股子公司签有劳动合同或聘用合同；

(三) 激励对象不包括妙可蓝多独立董事、监事、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；

(四) 本激励计划的激励对象中，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；

(五) 下列人员不得成为激励对象：

- 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，本独立财务顾问认为：本激励计划所涉及的激励对象在范围和资格上均符合《管理办法》等相关法律、法规的规定。

四、关于本激励计划的权益授出额度的核查意见

(一) 本激励计划的权益授出总额度情况

截至本激励计划草案公布日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10%，符合《管理办法》的规定。

(二) 本激励计划的权益授出额度分配

截至本激励计划草案公布日，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公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1%，符合《管理办法》的规定。

综上，本独立财务顾问认为：本激励计划的权益授出总额度及各激励对象获授权益的额度符合《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件的规定。

五、关于本激励计划行权价格的核查意见

本激励计划股票期权行权价格的定价依据参考了《管理办法》第二十九条的规定；定价方式以促进公司发展、维护股东利益、稳定核心团队为根本目的，本着“重点激励、有效激励”的原则予以确定。

公司贯彻“以消费者为导向，用工匠精神，做极致产品”的经营理念，不断加大研发投入，持续提升研发能力，公司通过组织能力提升和人才梯队培养，为公司打造行业领先品牌、不断提升核心竞争力、进一步发展壮大奠定了坚实的人才基础。

为了推动公司整体经营继续平稳、快速发展，维护股东利益，公司必须持续建设并巩固股权激励这一有效促进公司发展的制度，重视公司发展中的核心团队，予以良好有效的激励。本次股票期权拟授予的激励对象，其作为公司重要工作的承担者，对于公司的发展具有举足轻重的作用，同时也在整个行业人才市场具有竞争力，公司需要付出充分的激励资源留住优秀人才；从兑现条件来看，本次股票期权同时设定了营业收入与归母净利润两项财务指标，营业收入的稳健增长和盈利能力的增强并重，保障公司有质量增长和可持续发展。以 2024 年公司业绩预告的净利润中位值估算，2027 业绩考核目标净利润较 2024 年三年复合增长率预计约 60%。在海外奶酪品牌加大在中国市场投入，国内乳制品企业加码奶酪业务，市场竞争愈发加剧的环境下，本次业绩考核指标具备充分的挑战性。以激励促增长，应当给予更加充分的激励资源以适配公司的发展要求。

公司认为，在依法合规的基础上，以较低的激励成本实现对这些核心人员的激励，可以留住优秀人才，并真正提升激励对象的工作热情和责任感。有利于公司的持续发展，有效地统一激励对象和公司及公司股东的利益，从而推动激励目标实现，不存在损害上市公司利益的情况。

基于以上目的，并综合激励对象取得相应的股票期权所需承担的出资金额、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，公司决定将本激励计划授予股票期权的行权价格确定为 15.83 元/份。

综上，本独立财务顾问认为：本激励计划的行权价格确定原则符合相关法律、法规和规范性文件的规定，相关定价依据和定价方法合理、可行。

六、关于公司实施本激励计划的财务意见

根据财政部《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》的相关规定，公司将在等待期内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。

综上，本独立财务顾问认为：本激励计划的会计处理符合《企业会计准则第 11 号——股份支付》《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定。实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

七、关于本激励计划对妙可蓝多持续经营能力、股东权益的影响的核查意见

本激励计划的激励对象为在公司（含分公司和控股子公司）董事、高级管理人员及核心骨干人员。这些激励对象对公司未来的业绩增长起到重要作用。实施本激励计划有利于调动激励对象的积极性，吸引和留住优秀人才，更能将股东、公司和核心团队三方利益结合起来。

综上，本独立财务顾问认为：本激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益产生正面影响。

八、关于妙可蓝多是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见

本激励计划中明确规定：“激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。”

妙可蓝多出具承诺：“本公司不为激励对象通过本次股票期权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。”

综上，本独立财务顾问认为：截至本独立财务顾问报告出具之日，在本激励计划中，上市公司不存在为激励对象提供财务资助的情形，符合《管理办法》第二十一条的规定。

九、关于本激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益情形的核查意见

本激励计划的制定和实施程序符合《公司法》《证券法》《管理办法》《公司章程》的相关规定，行权价格、行权条件、行权安排等要素均遵循《管理办法》等规定，并结合公司的实际情况确定。只有当妙可蓝多的业绩提升引起公司股价上涨时，激励对象才能获得更多超额利益。因此，本激励计划的内在机制促使激励对象和股东的利益取向是一致的。

综上，本独立财务顾问认为：本激励计划不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形。

十、关于公司绩效考核体系和考核管理办法的合理性的意见

（一）本激励计划的绩效考核体系分析

妙可蓝多在公司合规经营、激励对象个人行为合规、公司业绩考核要求、个人绩效考核条件四个方面做出了详细规定，共同构建了本激励计划的考核体系：

1、公司合规经营，不得有《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励计划的情形；

2、激励对象个人行为合规，不得有《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形；

3、妙可蓝多采用经审计的上市公司营业收入及经审计的归属于上市公司股东的净利润作为公司层面业绩考核指标，该指标能够直接反映公司主营业务的经营情况和盈利能力。

4、个人绩效考核必须符合并达到《公司考核管理办法》与公司内部绩效考核相关制度的考评要求。

上述考核体系既考核了公司的整体业绩，又评估了激励对象工作业绩。

（二）本激励计划的绩效考核管理办法设置分析

妙可蓝多董事会为配合本激励计划的实施，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《公司考核管理办法》，在一定程度上能够较为客观地对激励对象的个人绩效做出较为准确、全面的综合评价。此外，《公司考核管理办法》还对考核机构及执行机构、考核期间和次数、考核程序、考核结果管理等进行了明确的规定，在考核设置上具有较强的可操作性。

综上，本独立财务顾问认为：妙可蓝多设置的股权激励绩效考核体系和制定的考核管理办法，将公司业绩和个人绩效进行综合评定和考核，绩效考核体系和考核管理办法符合《管理办法》的相关规定。

十一、其他应当说明的事项

（一）本独立财务顾问报告第四章所提供的“本激励计划的主要内容”是为了便于论证分析，而从《上海妙可蓝多食品科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》中概括出来的，可能与原文在格式及内容存在不完全一致的地方，请投资者以妙可蓝多公告的原文为准。

（二）作为本激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，本激励计划的实施尚需妙可蓝多股东大会审议通过。

第六章 备查文件及备查地点

一、备查文件目录

(一)《上海妙可蓝多食品科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》

(二)上海妙可蓝多食品科技股份有限公司第十二届董事会第五次会议决议

(三)上海妙可蓝多食品科技股份有限公司第十二届监事会第三次会议决议

(四)上海妙可蓝多食品科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划激励对象名单

(五)《上海妙可蓝多食品科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法》

(六)《上海市锦天城律师事务所关于上海妙可蓝多食品科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划的法律意见书》

(七)《上海妙可蓝多食品科技股份有限公司章程》

(八)公司对相关事项的承诺

二、备查文件地点

上海妙可蓝多食品科技股份有限公司

注册地址：上海市奉贤区金汇镇工业路 899 号 8 幢

办公地址：上海市浦东新区金桥路 1398 号金台大厦 10 楼

联系电话：86-21-50188700

传真号码：86-21-50188918

联系人：谢毅

（本页无正文，仅为《上海信公轶禾企业管理咨询有限公司关于上海妙可蓝多食品科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）之独立财务顾问报告》之签章页）

独立财务顾问：上海信公轶禾企业管理咨询有限公司



2025年3月5日