

宁波韵升股份有限公司
2020 年度期权激励计划
(草案)

二零二零年七月

声 明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

本公司所有激励对象承诺，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，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象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。

特别提示

1、本激励计划依据《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》和中国证监会相关法律、法规和规范性文件，以及《宁波韵升股份有限公司章程》制定。

2、本公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励计划的情形。

3、本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形。

4、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本公司自二级市场回购的部分股票。

5、本激励计划拟授予激励对象 1,730.00 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，占本激励计划公告时公司总股本 98,911.37 万股的 1.75%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

本激励计划实施后，公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数未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所获授的公司股票数量未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

6、公司授予激励对象股票期权的行权价格为 6.37 元/股，该股票期权的行权价格不低于以下两个价格中的较高者：（一）股权激励计划草案公布前 1 个交易日公司股票交易均价 6.37 元；（二）股权激励计划草案公布前 20 个交易日公司股票交易均价 6.02 元。

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、缩股、配股等事宜，股票期权的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

7、本激励计划授予的激励对象合计 90 名，包括在公司（含控股子公司、分公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干员工。参与本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事、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。

8、本激励计划的有效期为自股票期权授予日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。期权有效期内，激励对象可以根据相关规定行权。期权有效期满后，已授出但尚未行权的股权期权全部作废，由公司收回并统一注销。

授予的股票期权自授予日起满 12 个月后，满足行权条件的，激励对象可以分三期行权。本次激励计划授予股票期权的行权期安排如表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自授予日起 12 个月后的首个交易日起至授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授予日起 24 个月后的首个交易日起至授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予日起 36 个月后的首个交易日起至授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

9、公司业绩考核条件

本激励计划的业绩考核年度为 2020 年-2022 年 3 个会计年度，每个会计年度对公司层面的业绩指标完成情况进行一次考核，作为激励对象当期的行权条件之一。本激励计划的各年度的业绩考核指标如下：

行权安排	业绩考核指标
第一个行权期	公司需满足以下两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 5% 以 2019 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 20%
第二个行权期	公司需满足以下两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 12% 以 2019 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 45%
第三个行权期	公司需满足以下两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 20% 以 2019 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 75%

注 1：上述“净利润”是指“归属于上市公司股东的净利润”，且“净利润增长率”指

标以“归属于上市公司股东的净利润”作为计算依据，且剔除本激励计划的股份支付费用对当期净利润的影响。

注 2：在本激励计划有效期内通过收购行为新增纳入合并报表范围的公司，其经营结果不纳入业绩考核范围，需剔除相关公司的经营结果对公司净利润的影响作为计算依据。

10、本公司承诺不为激励对象依据本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

11、本激励计划由董事会薪酬与考核委员会拟订，提交公司董事会审议通过后，并经公司股东大会审议通过后方可实施。

12、公司将发出召开股东大会的通知，以特别决议审议本激励计划。公司股东大会对股权激励计划进行投票表决时，将采取现场投票和网络投票相结合的方式，公司独立董事将在股东大会召开前征集委托投票权。

13、自公司股东大会审议通过本激励计划且董事会确认授予条件成就之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行权益授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。

14、本激励计划实施后将不会导致上市公司股权分布不符合股票上市条件的情形。

目 录

第一节 释义.....	6
第二节 实施激励计划的目的.....	7
第三节 激励计划的管理机构.....	8
第四节 激励对象的确定依据和范围.....	9
第五节 股权激励计划具体内容.....	11
第六节 会计处理与业绩影响.....	22
第七节 股权激励计划的实施程序.....	25
第八节 公司与激励对象的权利与义务.....	29
第九节 公司及激励对象发生异动的处理.....	31
第十节 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制.....	34
第十一节 附则.....	35

第一节 释义

在本报告中，除文中另有说明外，下列简称具有以下特定含义：

本公司、公司、宁波韵升	指	宁波韵升股份有限公司
股权激励计划/本激励计划/本计划	指	宁波韵升股份有限公司 2020 年度股票期权激励计划（草案）
股票期权、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价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	在本激励计划规定下获得股票期权的公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期。授予日必须为交易日
有效期	指	本激励计划的有效期为自股票期权授予日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止
等待期	指	股票期权授予日至可行权日之间的时间
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	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
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
行权条件	指	根据本计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《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》
《激励办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《宁波韵升股份有限公司章程》
《考核办法》	指	《宁波韵升股份有限公司 2020 年股票期权激励计划考核管理办法》
中国证监会、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

注：本报告中除特别说明外所有数值均保留 2 位小数，若出现总数与各分项数值之和尾数不符的情况，均为四舍五入原因所致。

第二节 实施激励计划的目的

为了进一步完善公司治理结构，建立、健全公司的长效激励和约束机制，本公司依据《公司法》、《证券法》、《激励办法》及其他有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》制定本激励计划。

本激励计划的目的为：

- 1、通过建立健全长效激励约束机制，将公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干与股东利益紧密联系起来，形成股东、公司与员工之间的利益共享与风险共担机制，充分调动公司高级管理人员和核心骨干员工的积极性；
- 2、通过建立股权激励机制把公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干员工的薪酬收入与公司业绩表现相结合，帮助被激励的人员平衡短期目标与长期目标，支持公司战略实现和长期可持续发展；
- 3、通过本股权激励计划的引入，进一步完善公司的绩效考核体系和薪酬体系，吸引、保留和激励实现公司战略目标所需要的人才。

第三节 激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本计划的执行管理机构，负责本计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审批。董事会可以在股东大会授权范围内办理本计划的其他相关事宜。

三、监事会是本计划的监督机构，应当就本计划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意见。监事会对本计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。

四、独立董事应当就本计划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的利益发表独立意见，并就本计划向所有股东征集委托投票权。公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，独立董事、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独立意见。

公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

第四节 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《激励办法》及其他有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干员工。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会提名，并经公司监事会核实确定。

二、激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象为公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干员工，合计 90 名。授予的激励对象由董事会提出，经监事会核实后，律师发表专业意见并出具法律意见书，并在指定网站按要求及时准确披露本次计划激励对象的信息。

（一）激励对象应符合以下条件

1、激励对象须在本激励计划的考核期内于本公司或公司控股子公司及分公司全职工作、领取薪酬，并签订了劳动合同；

2、激励对象中不包括公司现任监事、独立董事、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。

3、激励对象应符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（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。

如在公司本激励计划实施过程中，激励对象出现以上规定不得参与本激励计划情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，取消其获授资格，注销激励对象尚未行权的股票期权。

（三）激励对象的核实

1、本计划经董事会审议通过后，公司在内部公示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。

3、经股东大会审议通过的激励计划实施时，监事会应当对股票期权授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

第五节 股权激励计划具体内容

本激励计划为股票期权激励计划。股票期权将在履行相关程序后授予。本激励计划有效期是指自股票期权授予日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。期权有效期内，激励对象可以根据相关规定行权。期权有效期满后，已授予但尚未行权的股票期权全部作废，由公司收回并统一注销。

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%。本激励计划中，股票期权任何一名激励对象通过本次股权激励计划获授的公司股票数量均未超过公司股本总额的 1%。

一、股票期权计划

（一）股票期权的来源

本激励计划涉及的标的股票来源为本公司自二级市场回购的部分股票。

（二）股票期权的数量

本激励计划拟授予激励对象 1,730.00 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，占本激励计划公告时公司总股本 98,911.37 万股的 1.75%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

（三）股票期权的行权价格

本激励计划授予的股票期权的行权价格为 6.37 元/股，即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可在行权期内以 6.37 元的价格认购 1 股宁波韵升 A 股股票。

（四）股票期权行权价格的确定方法

本激励计划授予的股票期权的行权价格不低于以下两个价格中的较高者：

1、本激励计划公布前 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），为每股 6.37 元；

2、本激励计划草案公布前 20 个交易日内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 6.02 元。

（五）股票期权的分配情况

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	激励对象	职务	授予股票期权的数量（万份）	占本激励计划总份额的比例	占授予时公司总股本的比例
1	毛应才	董事、副总裁	70.00	4.05%	0.07%
2	朱建康	董事、副总裁	50.00	2.89%	0.05%
3	王晓君	副总裁	50.00	2.89%	0.05%
4	张家骅	财务总监	50.00	2.89%	0.05%
5	项超麟	董事会秘书	40.00	2.31%	0.04%
6	中层管理人员、核心技术（业务）骨干（合计 85 人）		1,470.00	84.97%	1.49%
合计（90 人）			1,730.00	100.00%	1.75%

注：

- 1、上述任何一名激励对象通过本计划获授的公司股票均未超过公司总股本的 1%。
- 2、本计划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。

（六）股票期权的有效期限、授予日、等待期、可行权日、禁售期

1、有效期

本激励计划的有效期限为自股票期权授予日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。期权有效期内，激励对象可以根据相关规定行权。期权有效期满后，已授出但尚未行权的股票期权全部作废，由公司收回并统一注销。

2、授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成登记、公告等相关程序。届时由公司召开董事会对激励对象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，公司独立董事及监事会应当发表明确意见；律师事务所应当对激励对象获授股票期权的条件是否成就出具法律意见。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《激励办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

股票期权授予日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

3、等待期

激励计划的等待期指股票期权授予后至首个股票期权可行权日之间的时间，本计划等待期为 12 个月、24 个月、36 个月；期权自授予日后开始锁定，在前述等待期内不得行权。

4、可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

（1）公司定期报告公告前 30 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 30 日起算，至公告前 1 日；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（3）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，至依法披露后 2 个交易日内；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

5、行权安排

本激励计划授予股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自授予日起 12 个月后的首个交易日起至授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授予日起 24 个月后的首个交易日起至授予日起	30%

	36 个月内的最后一个交易日当日止	
第三个行权期	自授予日起 36 个月后的首个交易日起至授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间因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。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。

6、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。

（七）股票期权的授予条件、行权条件

1、授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司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 公司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。

2、行权条件

激励对象申请对根据本计划获授的股票期权行权，必须同时满足以下条件：

（1）公司未发生以下任一情形：

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，所有激励对象已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

（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；

⑦ 公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定的。

某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

（3）公司业绩考核条件

本激励计划的业绩考核年度为 2020 年-2022 年 3 个会计年度，每个会计年度对公司层面的业绩指标完成情况进行一次考核，作为激励对象当期的行权条件之一。本激励计划的各年度的业绩考核指标如下：

行权安排	业绩考核指标
第一个行权期	公司需满足以下两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 5% 以 2019 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 20%

第二个行权期	公司需满足以下两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 12% 以 2019 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 45%
第三个行权期	公司需满足以下两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 20% 以 2019 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 75%

注 1：上述“净利润”是指“归属于上市公司股东的净利润”，且“净利润增长率”指标以“归属于上市公司股东的净利润”作为计算依据，且剔除本激励计划的股份支付费用对当期净利润的影响。

注 2：在本激励计划有效期内通过收购行为新增纳入合并报表范围的公司，其经营结果不纳入业绩考核范围，需剔除相关公司的经营结果对公司净利润的影响作为计算依据。

（4）个人层面绩效考核条件

根据本公司《考核办法》，当期可行权的股票期权的比例以激励对象上一年度绩效考核获得的等级为前提，具体如下：

个人年度绩效等级	个人实际可行权的股票期权占当期个人计划行权额度的比例（个人层面系数）
优秀 A	100%
良好 B	100%
合格 C	80%
待改进 D	60%
不合格 E	0%

公司层面业绩指标考核达成且激励对象个人绩效考核通过的（即考核等级为：优秀 A、良好 B、合格 C、待改进 D），则激励对象可行权，激励对象“个人当年实际可行权额度=个人层面系数×个人当年计划行权额度”。激励对象考核不合格 E 的，以及因考核等级未达到优秀 A 导致当年不得行权的股票期权部分，由公司注销。

以上任一条件未达成，则激励对象不得行权，不得行权部分的股票期权由公司注销。

3、考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为经审计的营业收入增长率和归属于上市公司股东的净利润增长率。营业收入增长率反映了公司经营状况以及对市场拓展的信心，是预测公司经营业绩趋势的重要指标之一；归属于上市公司股东的净利润增长率指标反映了公司盈利能力同时是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。结合最近一年市场变化、新冠病毒疫情影响，综合考虑公司历史业绩情况、未来业绩合理预测，并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次股票期权激励计划设定了以 2019 年公司营业收入为基数，2020 年-2022 年营业收入增长率分别不低于 5%、12%、20%；或以 2019 年公司归属于上市公司股东的净利润增长率为基数，2020 年-2022 年净利润增长率分别不低于 20%、45%、75%（净利润增长率将剔除股份支付费用的影响）。

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做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到可行权的条件。

综上，公司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。

（八）股票期权激励计划的调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事项，应对尚未行权的股票期权数量进行相应调整，如发生增发新股情形，公司不调整股票期权数量。调整方法如下：

（1）资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细：

$$Q=Q0\times(1+n)$$

$Q0$ ：为调整前的股票期权数量；

n ：为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（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) 缩股

$$Q=Q0 \times n$$

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

(3) 配股

$$Q=Q0 \times P1 \times (1+n) / (P1+P2 \times n)$$

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。

(4) 增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

2、行权价格的调整方法

若在行权前公司有派息、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整，如发生增发新股情形，公司不调整行权价格。调整方法如下：

(1) 资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细：

$$P=P0 / (1+n)$$

P0: 调整前的行权价格

n: 每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）

P：调整后的行权价格

（2）缩股

$$P=P_0/n$$

P₀：调整前的行权价格

n：缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）

P：调整后的行权价格

（3）配股

$$P=P_0 \times [(P_1+P_2 \times n) / P_1 \times (1+n)]$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；P₁ 为股权登记日当天收盘价；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）；P 为调整后的行权价格。

（4）派息

$$P=P_0-v$$

P₀：调整前的行权价格

v：每股派息额

P：调整后的行权价格

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权行权价格不做调整。

3、股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权董事会依本激励计划所列明的原因调整股票期权数量、行权价格、具体授予对象。董事会根据上述规定调整股票期权数量、行权价格、具

体授予对象后,应及时公告并通知激励对象。因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的,应经董事会做出决议经股东大会审议批准。

公司应当聘请律师就上述调整是否符合《激励办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见。

第六节 会计处理与业绩影响

一、会计处理

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，根据最新统计的可行权数量变动、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。具体处理如下：

1、授予日会计处理：由于授予日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授予日采用 Black-Scholes 期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值；

2、等待期会计处理：公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中的其他资本公积；

3、可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整；

4、行权日会计处理：在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

二、对公司经营业绩的影响

1、股票期权公允价值及确认方法

根据《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，公司选择 Black-Scholes 期权定价模型以 2020 年 7 月 10 日（草案公告日）为基准日对本次计划授予的 1,730.00 万份股票期权的公允价值进行了预测算（授予时正式测算）。

测算选取参数情况说明如下：

（1）标的股价：6.50 元（假定授予日股价收盘价为 6.50 元/股）

（2）有效期：12 个月、24 个月、36 个月（分别采用授予日至每期首个行权日的期限）；

（3）期权的行权价：6.37 元

（4）无风险收益率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期的人民币存款基准利率）。

（5）历史波动率：40.25%（采用公司最近 1 年股价的年化波动率，数据来自 wind 数据库）。

（6）股息率：2.15%（采用本激励计划公告前公司最近 12 个月股息率）

2、激励计划对公司业绩的影响

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定，公司将在本激励计划有效期内的每个资产负债表日，以可行权股票期权数量的最佳估计为基础，按照权益工具授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

若全部激励对象均符合本计划规定的行权条件且在各行权期内全部行权，则该等公允价值总额作为本激励计划的总成本将在实施过程中按照行权比例分期确认。

公司计划向激励对象授予股票期权 1,730.00 万份，假设公司 2020 年 7 月完成授予股票期权，则 2020 年-2023 年股票期权成本摊销情况见下表：

单位：万元

年度	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	合计
需摊销的费用	799.12	1,165.07	526.63	160.69	2,651.50

注：上述测算是在一定的参数取值和价模型基础上计算出本激励计划授予权益的成本并在各个等待期予以分摊，并不代表最终的股权激励成本，实际成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的期权数量有关。实际股权激励成本及其对公司财务数据的影响以会计师事务所出具年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

第七节 股权激励计划的实施程序

一、本股权激励计划的生效程序

（一）董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划和《考核办法》，并提交董事会审议。

（二）董事会审议本激励计划和《考核办法》，拟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示、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、注销工作。

（三）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。

（四）董事会审议通过本激励计划草案后的 2 个交易日内，公司公告董事会决议、本激励计划草案及摘要、独立董事意见、监事会意见。

（五）公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

（六）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。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的说明。

（七）股东大会审议本激励计划，在提供现场投票方式的同时提供网络投票方式。股东大会在对本次股票期权激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本次股票期权激励计划向所有的股东征集委托投票权。

股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权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。

公司股东大会审议股权激励计划时，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。监事会就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明。

（八）公司应当聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。

（九）公司披露股东大会决议公告、经股东大会审议通过的《激励计划》、《内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告》以及《股东大会法律意见书》。

（十）本激励计划经股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日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、注销工作，并完成公告、登记。

二、股票期权的授予程序

（一）公司在向激励对象授予股票期权前，董事会应当就股权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。律师事务所应当对激励对象获授股票期权的条件是否成就出具法律意见。

（二）监事会应当对股票期权授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

（三）公司向激励对象授予股票期权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）、律师事务所应当同时发表明确意见。

（四）股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内对授予激励对象进行授予，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《管理办法》规定，上市公司不得授出股票期权的期间不计算在 60 日内）。

（五）公司授予股票期权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

三、股票期权行权的程序

（一）董事会在可行权日之前确定本激励计划的行权方式，并向激励对象告知具体的操作程序。

（二）在行权日前，董事会应当就本激励计划设定的股票期权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。

（三）董事会对行权申请人的行权数额、行权资格与行权条件审查确认。对于满足行权条件的激励对象，按照董事会确定的行权方式行权，公司可以根据实际情况，向激励对象提供集中行权或自主行权方式；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条件的公告。

（四）公司股票期权行权前，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登记事宜。

（五）激励对象按照董事会确定的行权方式行权，公司（或委托券商）办理相应的股票登记事宜。

（六）激励对象可对已行权的公司股票进行转让，但公司董事和高级管理人员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。

四、本激励计划的变更程序

（一）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。

（二）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。

（三）独立董事、监事会应当就变更后的激励计划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独立意见。

（四）律师事务所应当就变更后的激励计划是否符合《激励办法》及相关法律法规的规定、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。

（五）《公司法》、《证券法》、《激励办法》等法律法规发生相关修订后，经股东大会授权，董事会将依据法律法规修订内容对本激励计划进行调整。

五、本激励计划的终止程序

（一）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。

（二）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。

（三）律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《激励办法》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。

（四）终止实施本激励计划的，公司应在履行相应审议程序后及时办理已授予股票期权注销手续。

（五）股东大会或董事会审议通过终止实施股权激励计划决议的，自决议公告之日起 3 个月内，不得再次审议股权激励计划。

第八节 公司与激励对象的权利与义务

一、公司的权利和义务

（一）公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，经公司董事会薪酬与考核委员会批准并报公司董事会备案，可以注销其相应尚未行权的股票期权。

（二）若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司商业秘密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会薪酬与考核委员会批准并报公司董事会备案，可以注销其相应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。

（三）公司不得为激励对象依据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。

（四）公司应当根据本激励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等有关规定，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、登记结算公司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。

（五）法律、法规规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利和义务

（一）激励对象应当按照公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

（二）激励对象依据本激励计划获取公司权益的资金来源为自筹资金。

（三）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。

（四）激励对象可以选择行使股票期权或者不行使股票期权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使股票期权的数量。

（五）激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税

税及其他税费。

（六）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，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象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。

（七）法律、法规规定的其他相关权利义务。

三、其他说明

公司确定本激励计划的激励对象不意味着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，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

第九节 公司及激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）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、公司控制权发生变更，公司出现合并、分立等情形；
- 2、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；
- 3、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；
- 4、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；
- 5、法律法规规定不得实行股权激励的情形；
- 6、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）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，未行权的股票期权由公司统一注销处理，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权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象发生个人情况变化的处理方式

（一）激励对象因公司工作需要通过公司安排而发生的职务变更，但仍在公司内任职（包括在公司下属分、子公司及由公司派出任职的），其获授的期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行，个人绩效考核按照新岗位的绩效考核方案执行。但是，若获授股票期权的激励对象发生下述情况，激励对象已获授但

尚未行权的股票期权注销；对于已行权部分的股票，公司可要求激励对象返还其因股权激励带来的收益：

1、违反国家法律法规、《公司章程》或公司内部管理规章制度的规定，或发生劳动合同约定的失职、渎职行为，严重损害公司利益或声誉，或给公司造成直接或间接经济损失；

2、激励对象因违反公司规章制度，依据公司员工奖惩管理相关规定，因严重违纪，被予以辞退处分的；

3、公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露商业秘密等损害公司利益、声誉等的违法违纪行为，直接或间接损害公司利益；

4、因犯罪行为被依法追究刑事责任；

5、违反有关法律法规或公司章程的规定，给公司造成不当损害。

（二）激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象获授的股票期权将完全按照退休前本计划规定的程序进行，且公司可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件，但激励对象不得到与公司生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位工作，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。

（三）激励对象辞职、因个人原因被解除劳动关系的：在情况发生之日，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。

（四）激励对象成为独立董事或监事等不能持有公司股票期权的人员时，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。

（五）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、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，股票期权将完全按照丧失劳动能力前本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；

2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，根据本计划已获授但尚未行权的股票期权注销。

（六）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身故的，已获授但尚未行权的股票期权注销，公司根据激励对象被取消的股票期权价值对激励对象进行合理补偿，并根据法律由其继承人继承；

2、激励对象因其他原因身故的，在情况发生之日，已获授但尚未行权的股票期权注销。

（七）激励对象发生以下情况时，自情况发生之日起，激励对象已获授但尚未行权的股票期权全部由公司收回并注销：

- 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。

第十节 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划或双方签订的股票期权激励协议所发生的相关争议或纠纷，应通过协商、沟通、谈判等方式解决，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 日内双方未能解决的，该争议或纠纷应提交公司所在地人民法院解决。

第十一节 附则

- 1、本计划在公司股东大会审议批准之日起生效。
- 2、本计划的解释权属于公司董事会。

宁波韵升股份有限公司

董事会

2020 年 7 月 10 日