

证券代码：600366

证券简称：宁波韵升

编号：2020—031

宁波韵升股份有限公司

2020 年股票期权激励计划（草案）

摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

重要内容提示：

股权激励方式：股票期权激励

股份来源：本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

本激励计划拟授予激励对象 1,730 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。

一、 公司基本情况

（一）公司简介

公司名称	宁波韵升股份有限公司
法定代表人	竺晓东
股票代码	600366
股票简称	宁波韵升
注册资本	989,113,721 元
股票上市地	上海证券交易所
上市日期	2000 年 10 月 30 日
注册地址	浙江省宁波市鄞州区民安路 348 号
办公地址	浙江省宁波市国家高新区杨帆路 1 号

统一社会信用代码	91330200711150195X
经营范围	一般经营项目：磁性材料、汽车电机、伺服电动机及其驱动系统、机器人、无损检测仪器仪表、汽车配件、模具的制造、技术咨询；自有房屋、机械设备租赁；自营和代理各类货物和技术的进出口，但国家限定经营或禁止进出口的货物和技术除外；机电产品的批发、零售；普通货物的仓储；股权投资、创业投资、投资信息咨询。（上述经营范围不含国家法律法规规定禁止、限制和许可经营的项目）

（二）2017 年-2019 年业绩情况

单位：万元

主要财务数据	2019 年	2018 年	2017 年
营业收入	194,574.18	202,649.85	188,651.48
归属于上市公司股东的净利润	4,968.10	8,932.87	41,403.49
归属于上市公司股东的扣除非经常损益的净利润	-71.35	5,783.59	29,212.75
经营活动产生的现金流量净额	20,775.74	20,013.56	-12,901.06
	2019 年末	2018 年末	2017 年末
归属于上市公司股东的净资产	42,609.66	44,175.49	48,241.66
总资产	56,261.56	55,262.10	63,171.08
主要财务指标	2019 年	2018 年	2017 年
每股净资产（元/股）	4.36	4.48	8.83
基本每股收益（元/股）	0.05	0.09	0.23
加权平均净资产收益率	1.15%	1.95%	8.73%

（三）公司董事会、监事会、高级管理人员构成情况

序号	姓名	职务
1	竺晓东	董事长、总裁
2	毛应才	董事、副总裁
4	朱建康	董事、副总裁
5	张家骅	财务总监
5	薛群基	独立董事
6	包新民	独立董事
7	陈农	独立董事
8	王刚	监事会主席
9	周列军	监事
10	朱峰	监事
11	余建明	职工代表监事

12	王晓君	副总裁
13	项超麟	董事会秘书

二、股权激励计划的目的

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。

三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划的股权激励方式为向激励对象授予股票期权。

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。

四、股权激励计划拟授予的权益数量

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%。

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%。

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。

五、股权激励计划激励对象范围及分配

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2、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

本激励计划拟授予的激励对象共计 90 人，包括：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、公司核心管理人员；
- 3、公司中层管理人员；
- 4、公司核心技术（业务）骨干。

本激励计划涉及的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。

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。

（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。

（四）激励对象获授的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、副总经理	70.00	4.05%	0.07%
2	朱建康	董事、副总经理	50.00	2.89%	0.05%
3	王晓君	副总经理	50.00	2.89%	0.05%
4	张家骅	副总经理、财务负责人	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 名）		1,470.00	84.97%	1.49%

合计（90 名员工）	1,730.00	100.00%	1.75%
------------	----------	---------	-------

六、股票期权行权价格及其确定方法

（一）股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

1、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。

2、授予股票期权的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 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。

七、本激励计划的相关时间安排

（一）股票期权激励计划的时间安排

1、有效期

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。

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。

公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。

3、等待期

激励计划的等待期指股票期权授予后至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 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%

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。

5、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。

八、本次激励计划股票期权的授予条件与行权条件

（一）股票期权的授予、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

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情形。

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）个人层面绩效考核要求

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。

九、本激励计划授予权益数量及权益价格的调整方法和程序

（一）股票期权激励计划的调整方法和程序

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：

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

Q_0 : 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

$$Q=Q_0 \times n$$

Q_0 : 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

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中: Q_0 为调整前的股票期权数量, P_1 为股权登记日当日收盘价, P_2 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:

$$P=P_0 / (1+n)$$

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

$$P=P0/n$$

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

$$P=P0 \times [(P1+P2 \times n) / P1 \times (1+n)]$$

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

$$P=P0-v$$

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。

十、 股权激励计划的实施程序

(一) 本激励计划生效程序

1、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。

2、公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。董事会审议本激励计划时,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。

3、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。

4、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。

5、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。

6、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。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。

7、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。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。

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。

8、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。

9、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》。

10、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

1、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。

2、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。

3、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。

4、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）。

5、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

1、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。

2、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。

3、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。

4、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。

5、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。

6、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。

（五）本激励计划的变更、终止程序

1、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。

2、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。

3、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。

4、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。

5、《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。

十一、公司/激励对象各自的权利义务

（一）公司的权利与义务

1、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。

2、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。

3、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。

4、公司应当根据本激励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等的相关规定，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。

5、法律、法规规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利与义务

1、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。

2、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。

3、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。

4、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数量。

5、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及其他税费。

6、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。

7、法律、法规规定的其他相关权利义务。

十二、 公司/激励对象发生异动的处理

（一）公司发生异动的处理

1、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。

2、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) 激励对象个人情况发生变化

1、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。

2、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。

3、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。

4、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。

5、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。

6、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。

7、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。

8、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。

十三、会计处理方法与业绩影响测算

（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

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测算（授予时正式测算）。

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。

宁波韵升股份有限公司

2020 年 7 月 10 日