

证券代码：002126
债券代码：127037

证券简称：银轮股份
债券简称：银轮转债

公告编号：2022-047

浙江银轮机械股份有限公司

关于 2022 年股票期权激励计划首次授予登记完成的公告

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。

特别提示：

- 期权简称：银轮 JLC1
- 期权代码：037234
- 首次授权日：2022 年 4 月 1 日
- 行权价格：10.14 元/份
- 首次实际授予数量：4923.00 万份
- 首次实际授予人数：380 名
- 首次授予股票期权登记完成时间：2022 年 5 月 17 日

根据中国证监会《上市公司股权激励管理办法》、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司有关规则的规定，浙江银轮机械股份有限公司（以下简称“公司”）于 2022 年 5 月 17 日完成了公司 2022 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）股票期权首次授予登记工作。现将有关事项说明如下：

一、股权激励计划已履行的相关审批程序

1. 2022 年 3 月 9 日，公司召开第八届董事会第十九次会议，审议通过了《关于 2022 年股票期权激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于 2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理 2022 年股票期权激励计划相关事项的议案》。公司独立董事已对公司股票期权激励计划相关事项发表了独立意见。

2. 2022 年 3 月 9 日，公司召开第八届监事会第十五次会议，审议通过了《关于 2022 年股票期权激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于 2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法的议案》《关于核实 2022 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单的议案》。

3. 2022年3月10日起至2022年3月19日，公司在内部办公系统上公示了本次股票期权激励计划拟激励对象的姓名及职务，公示期间公司监事会未收到对本次拟激励对象名单的异议。

4. 2022年3月25日，公司2022年第二次临时股东大会审议通过了《关于2022年股票期权激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于2022年股票期权激励计划实施考核管理办法的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2022年股票期权激励计划相关事项的议案》，董事会被授权确定股票期权授予日及在公司激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权，并办理授予股票期权所必须的全部事宜。

5. 2022年4月1日，公司分别召开第八届董事会第二十次会议和第八届监事会第十五次会议，审议通过了《关于调整2022年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单和授予数量的议案》《关于向2022年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》，公司独立董事就2022年股票期权激励计划的调整和授予事项发表同意的独立意见。

二、本次股票期权实施的首次授予情况

1. 首次授权日：2022年4月1日
2. 行权价格：10.14元/份
3. 股票来源：公司向激励对象定向发行公司A股普通股
4. 首次授予数量：4949.00万份
5. 首次授予人数：384名

序号	姓名	国籍	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总量的比例	占目前总股本的比例
1	柴中华	中国	党委书记、董事、副总经理	200	3.92%	0.25%
2	夏军	中国	总经理	100	1.96%	0.13%
3	朱晓红	中国	财务总监	100	1.96%	0.13%
4	陈敏	中国	副总经理、董事会秘书	100	1.96%	0.13%
5	刘浩	中国	副总经理、研发总院院长	100	1.96%	0.13%
6	杨分委	中国	副总经理、商用车与非道路事业部总经理	100	1.96%	0.13%
7	陈不非	中国	副董事长	60	1.18%	0.08%

8	郭琨	中国	副总经理、美标公司 总经理	60	1.18%	0.08%
9	李钟麟	美国	副总经理	50	0.98%	0.06%
10	王宁	中国	副总经理	50	0.98%	0.06%
11	周浩楠	中国	董事、后处理事业 部总经理	48	0.94%	0.06%
核心骨干员工（373人）				3981	78.04%	5.03%
预留部分				152	2.98%	0.19%
合计				5101	100.00%	6.44%

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本公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部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审议时公司股本总额的 10.00%。

（2）本激励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。

（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）上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

6. 本激励计划首次授予的等待期和行权安排

本激励计划有效期自股票期权首次授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 72 个月。首次授予股票期权的等待期分别为自首次授权之日起 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月。在本激励计划经股东大会通过后，首次和预留授予的股票期权自授权之日起满 12 个月后可以开始行权，可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前 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）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日；

（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起至依法披露之日；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

本文所指“重大事件”为公司依据《深圳证券交易所股票上市规则（2022 年修订）》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

首次授予的股票期权自授权日起满 12 个月后，激励对象应在未来 48 个月内分四期行权。预留部分等待期与首次授予股票期权一致。

本激励计划首次授予的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	自首次授权之日起12个月后的首个交易日至首次授权之日起24个月内的最后一个交易日止	25%
第二个行权期	自首次授权之日起24个月后的首个交易日至首次授权之日起36个月内的最后一个交易日止	25%
第三个行权期	自首次授权之日起36个月后的首个交易日至首次授权之日起48个月内的最后一个交易日止	25%
第四个行权期	自首次授权之日起48个月后的首个交易日至首次授权之日起60个月内的最后一个交易日止	25%

预留部分的股票期权行权期和各期行权比例安排如下：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授权之日起12个月后的首个交易日至首次授权之日起24个月内的最后一个交易日止	25%
第二个行权期	自首次授权之日起24个月后的首个交易日至首次授权之日起36个月内的最后一个交易日止	25%
第三个行权期	自首次授权之日起36个月后的首个交易日至首次授权之日起48个月内的最后一个交易日止	25%
第四个行权期	自首次授权之日起48个月后的首个交易日至首次授权之日起60个月内的最后一个交易日止	25%

在上述约定期间因行权条件未成就或激励对象未申请行权的股票期权，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。

7. 股票期权行权条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

(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者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 证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）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（2）条规定情形之一的，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。

(3) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予和预留授予各年度业绩考核目标一致，具体如下本激励计划的行权考核年度为 2022-2025 年四个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。

根据每个考核年度业绩目标达成率（P）的完成情况，确定公司层面可行权的比例（X），首次授予股票期权各年度业绩考核目标如下图所示：

行权期	归母净利润	营业收入
各绩效指标权重	55%	45%
业绩目标达成率（P）	\sum （绩效指标实际达成值/绩效指标目标值）×绩效指标权重	
第一个行权期	2022 年归母净利润不低于 4.0 亿元	2022 年营业收入不低于 90 亿元
第二个行权期	2023 年归母净利润不低于 5.4 亿元	2023 年营业收入不低于 108 亿元
第三个行权期	2024 年归母净利润不低于 7.8 亿元	2024 年营业收入不低于 130 亿元
第四个行权期	2025 年归母净利润不低于 10.5 亿元	2025 年营业收入不低于 150 亿元

考核指标	年度业绩目标达成结果	公司层面行权比例（X）
------	------------	-------------

业绩目标达成率 (P)	P ≥ 100%	X=100%
	80% ≤ P < 100%	X = (P - 80%) / 20% * 20% + 80%
	P < 80%	X = 0%

注：① “营业收入”、“归母净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

② 上述“归母净利润”指归属于母公司股东且剔除股份支付费用影响后的净利润值。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

(4) 个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其行权比例。激励对象的绩效评价结果划分为四个档次，考核评价表适用于激励对象。届时根据下表确定激励对象的行权比例：

考评结果	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%	100%	90%	0%

激励对象个人当年实际可行权比例 = 当期可行权比例 × 公司层面行权比例 (X) × 个人层面行权比例 (N)

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

三、激励对象获授的股票期权与公司网站公示情况一致性的说明

鉴于公司召开董事会确定首次授予日后，在办理股票期权登记过程中，公司《2022年股票期权激励计划授予激励对象名单(首次授予日)》中确定的384名激励对象中，4名激励对象因辞职，本次授予的股票期权共计26万份直接作废、不予登记，因此本次公司登记的激励对象人数由384名调整为380名，公司实际申请登记的股票期权数量由4949万份调整为4923万份。

除上述调整外，本次完成登记的股票期权情况与公司2022年4月2日在巨潮资讯网 (<http://www.cninfo.com.cn>) 披露的《2022年股票期权激励计划授予激励对象名单(首次授予日)》内容一致，不存在差异。

四、股票期权首次授予登记完成情况

1. 期权简称：银轮 JLC1
2. 期权代码：037234
3. 股票期权首次授予登记完成时间：2022年5月17日

五、股票期权的授予对公司相关年度财务状况和经营成果的影响

（一）股票期权的公允价值及确定方法

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《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》，并于 2007 年 1 月 1 日起在上市公司范围内施行。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，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。

公司选择 Black-Scholes 模型来计算期权的公允价值，具体参数选取如下：

1. 标的股价：9.03 元/股（授权日收盘价）；
2. 有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月、48 个月（股票期权授权之日至每期行权日的期限）；
3. 历史波动率：21.3952%、22.4557%、24.6256%、24.8365%（分别采用“申万-底盘与发动机系统”最近 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月的波动率）；
4. 无风险利率：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 年期及以上存款基准利率）；
5. 股息率：0.8859%（采用公司最新股息率）。

（二）股票期权费用的摊销

公司按照相关估值工具确定授权日股票期权的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

授权数量 (万份)	需摊销的总费用 (万元)	2022 年 (万元)	2023 年 (万元)	2024 年 (万元)	2025 年 (万元)	2026 年 (万元)
4923.00	4,959.92	1,476.79	1,617.72	1,128.53	614.77	122.11

注：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。上述对公司财务状况和经营成果的影响仅为测算数据，最终结果应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

六、本次激励计划实施对公司业务的影响

本次激励计划的实施，有利于进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干员

工的积极性，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。

特此公告

浙江银轮机械股份有限公司

董 事 会

2022年5月19日