

股票简称：万向钱潮

股票代码：000559

编号：2024-004

万向钱潮股份公司
2024 年股票期权激励计划
(草案) 摘要

二〇二四年三月

声 明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要的内容真实、准确、完整，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、万向钱潮股份公司（以下简称“公司”）2024年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）系依据《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》和其他有关法律、法规、规范性文件以及《万向钱潮股份公司章程》制定。

二、本激励计划采取的激励工具为股票期权。股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量为6,974.60万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额330,379.1344万股的2.11%，无预留权益。

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%。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本公司股票累计未超过公司股本总额的1%。

在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、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

四、本激励计划授予的股票期权的行权价格为4.39元/份。

在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、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

五、本激励计划授予的激励对象总人数为602人，包括公司公告本激励计划时在公司（含分公司、控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、对公司经营业绩有直接影响的其他管理人员和核心技术（业务）骨干人员，不包括独立董事、外部董事、监事。所有激励对象在本计划的考核期内在公司任职并签署劳动合同，包含部分退休返聘人员。

六、本激励计划有效期自股票期权授予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48个月。

七、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的下列情形：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、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。激励对象符合《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：

（一）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺本计划信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权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。同时承诺若激励对象出现经济责任审计等结果表明未有效履职或者严重失职、渎职、违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的、受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司商业和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为并受到处分的以及给上市公司造成较大财产损失以及其他严重不良后果的，将取消该激励对象股票期权的行权资格，并追回由本计划所获得的相关收益。

十、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。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、自股东大会审议通过本激励计划之日起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。根据《上市公司股权激励管理办法》之相关规定公司不得授予权益的期间不计算在60日内。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

目 录

声 明.....	1
特别提示.....	2
第一章 释义.....	6
第二章 本激励计划的目的与原则	7
第三章 本激励计划的管理机构	8
第四章 激励对象的确定依据和范围	9
第五章 股票期权的来源、数量和分配	10
第六章 本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期	11
第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法	14
第八章 股票期权的授予与行权条件	16
第九章 本激励计划的调整方法和程序	21
第十章 股票期权的会计处理	23
第十一章 公司/激励对象发生异动的处理	25
第十二章 附 则.....	28

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

万向钱潮、本公司、公司	指	万向钱潮股份公司
本计划、本激励计划、股票期权激励计划	指	万向钱潮股份公司 2024 年股票期权激励计划
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董事、高级管理人员、对公司经营业绩有直接影响的其他管理人员、核心技术（业务）骨干人员
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	自股票期权授予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
等待期	指	股票期权授予之日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，行使其所拥有的股票期权的行为，在本激励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
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
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
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
《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》
《自律监管指南第 1 号》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
《公司章程》	指	《万向钱潮股份公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1、本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本草案中部分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。

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、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、对公司经营业绩有直接影响的其他管理人员、核心技术（业务）骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心队伍个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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》《自律监管指南第1号》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。

第三章 本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，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

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

三、监事会是本激励计划的监督机构，应当就本激励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明确意见。监事会对本激励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。独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

四、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，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明确意见。

五、公司在向激励对象授予权益前，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激励计划安排存在差异，监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，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。

第四章 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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第 1 号》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司公告本激励计划时在公司任职的董事、高级管理人员、对公司经营业绩有直接影响的其他管理人员、核心技术（业务）骨干人员（不包括独立董事、外部董事、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）。

二、激励对象的范围

本激励计划授予的激励对象共计 602 人，包括：

- （一）董事、高级管理人员；
- （二）对公司经营业绩有直接影响的其他管理人员；
- （三）核心技术(业务)骨干人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、外部董事、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。

以上激励对象中，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象均须在公司授予股票期权以及在本计划的考核期内与公司或其各分公司、控股子公司具有聘用或劳动关系。

三、激励对象的核实

（一）本激励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。

（二）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。

第五章 股票期权的来源、数量和分配

一、本激励计划的股票来源

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公司 A 股普通股。

二、拟授出股票期权数量

本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量为 6,974.60 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 330,379.1344 万股的 2.11%，无预留权益。

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%。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本公司股票累计未超过公司股本总额的 1%。

在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、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

三、激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划拟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	占本激励计划草案公告日股本总额的比例
1	倪频	董事长	10.00	0.14%	0.003%
2	潘文标	副董事长、执行董事	150.00	2.15%	0.045%
3	许小建	执行董事	150.00	2.15%	0.045%
4	李平一	总经理	150.00	2.15%	0.045%
5	闻超	董事会秘书	100.00	1.43%	0.030%
其他人员（597 人）			6,414.60	91.97%	1.94%
合计			6,974.60	100.00%	2.11%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效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%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司总股本总额的 10%。

2、上述激励对象不包括独立董事、监事，不包括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。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票期权授予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 48 个月。

二、本激励计划的授予日

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。公司需在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会授予激励对象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，并终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。根据《管理办法》及其他相关法律、法规规定上市公司不得授出权益的期间不计算在前述 60 日内。

三、本激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权等待期为股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段。本激励计划授予股票期权的等待期分别为自授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月。等待期内激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

四、本激励计划的可行权日

在本激励计划经股东大会通过后，股票期权自等待期届满后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（一）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；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日；

（三）自可能对本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；

（四）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》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权的期间另有新的规定的，则以新的相关规定为准。

在可行权日内，授予的股票期权若达到本计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权。

本激励计划授予的股票期权行权期及各期行权比例安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权授予日起12个月后的首个交易日起至股票期权授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自股票期权授予日起24个月后的首个交易日起至股票期权授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自股票授予日起36个月后的首个交易日起至股票期权授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

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。

五、本激励计划禁售期

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》的规定执行，包括但不限于：

（一）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。

（二）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。若相关法律、法规和规范性文件对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形。

（三）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关规定。

（四）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相关规定。

第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

一、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每份 4.39 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以 4.39 元的价格购买 1 股公司 A 股普通股股票的权利。

二、股票期权的行权价格确定方法及定价的合理性说明

（一）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股票票面金额，且不低于下列价格的较高者：

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）的 90%，为每股 4.39 元；

2、本激励计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）的 90%，为每股 4.30 元。

（二）定价方式的合理性说明

本次股票期权的行权价格采取自主定价方式，该定价方式的目的是为了保障本次激励的有效性，进一步稳定和激励核心队伍，从而保证公司业务稳定发展，维护公司整体利益，对公司产生正向影响。

公司专业生产万向节、传动轴、等速驱动轴、轮毂单元、轴承、制动器、汽车电子、减震器、燃油箱及后处理系统等零部件及总成。万向节及轮毂单元产品居全球领先，国内行业第一；传动轴、等速驱动轴、轴承等产品居国内领先。公司的健康发展，竞争力的持续提升，需要良好的战略指引，需要更多专业人才储备，而现金薪酬激励在吸引、留住人才方面的作用较为有限，因此公司拟通过实施股权激励计划等措施实现对员工现有薪酬的有效补充。同时，二级市场股价波动存在较大不确定性，公司本次激励计划的时间跨度较长，以当前市价作为未来行权价格授予员工的股票期权激励计划无法达到预期的激励效果。因此，给予激励对象股票期权行权价格一定折扣，可以更好地激励人才，有效地将股东利益、公司利益和激励对象利益结合在一起。

此外，本激励计划在参考公司经营情况和行业发展情况的基础上，遵循了激

励与约束对等的原则，建立严密的考核体系，在公司层面和个人层面均设置了相应考核目标。该目标的实现需要发挥员工的主观能动性和创造性，本激励计划的定价方式与业绩要求相匹配。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，本激励计划采用自主定价方式，公司确定了本激励计划行权价格为每份 4.39 元。公司聘请的符合《证券法》相关规定的独立财务顾问将对本激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等发表意见。

第八章 股票期权的授予与行权条件

一、股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应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的，则不能向激励对象授予股票期权。

（一）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。

（二）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。

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：

（一）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。

（二）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。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，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（二）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。

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2024-2026 年，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下：

行权期	业绩考核指标 (Am)	业绩考核触发值
第一个行权期	(1) 2024 年净利润较 2023 年增长率 $\geq 10\%$ ，且不低于同行业平均水平或对比企业 50 分位值水平； (2) 2024 年净资产收益率 $\geq 8.0\%$ ，且不低于上一年度的净资产收益率。	(1) 2024 年净利润较 2023 年增长率 $\geq 5\%$ ，且不低于同行业平均水平或对比企业 50 分位值水平； (2) 2024 年净资产收益率 $\geq 8.0\%$ ，且不低于上一年度的净资产收益率。
第二个行权期	(1) 2025 年净利润较 2023 年增长率 $\geq 20\%$ ，且不低于同行业平均水平或对比企业 50 分位值水平； (2) 2025 年净资产收益率 $\geq 8.0\%$ ，且不低于上一年度的净资产收益率。	(1) 2025 年净利润较 2023 年增长率 $\geq 10\%$ ，且不低于同行业平均水平或对比企业 50 分位值水平； (2) 2025 年净资产收益率 $\geq 8.0\%$ ，且不低于上一年度的净资产收益率。
第三个	(1) 2026 年净利润较 2023 年增长率 \geq	(1) 2026 年净利润较 2023 年增长率 \geq

行权期	30%，且不低于同行业平均水平或对比企业 50 分位值水平； (2) 2026 年净资产收益率 \geq 8.0%，且不低于上一年度的净资产收益率。	15%，且不低于同行业平均水平或对比企业 50 分位值水平； (2) 2026 年净资产收益率 \geq 8.0%，且不低于上一年度的净资产收益率。
-----	---	---

注：a、以上“净利润”是指归属上市公司股东的净利润；“净资产收益率”是指归属上市公司股东的加权平均净资产收益率。

b、在股权激励计划有效期内，如有增发、配股等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额（相应收益额无法准确计算的，可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定）。

c、由本激励计划产生的激励成本将在管理费用中列支。

d、如公司发生并购、重组事项，相关并购、重组标的的业绩需要扣除。

e、如公司业绩未达到触发值，对应的股票期权由公司注销，不得递延至下期行权。

g、根据申万行业分类结果，选取同行业“汽车”门类下的“汽车零部件行业”分类下的全部 A 股上市公司。同行业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，万向钱潮董事会将在考核时剔除或更换样本。

各行权期内，若达到上述业绩考核条件，则相应的激励对象按照本激励计划规定比例行权。若未达到上述业绩考核条件，则相应的激励对象对应考核年度已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（四）对比企业选取

公司主营业务为汽车零部件生产、研发及销售，主要产品包括万向节、轮毂单元和等速驱动轴等，本次从申万行业分类“汽车—汽车零部件”中选取与公司业务具有可比性的 20 家上市公司作为业绩对比公司，对比企业名单如下：

序号	证券代码	证券名称	序号	证券代码	证券名称
1	000338.SZ	潍柴动力	11	603179.SH	新泉股份
2	601058.SH	赛轮轮胎	12	002126.SZ	银轮股份
3	601689.SH	拓普集团	13	600480.SH	凌云股份
4	601163.SH	三角轮胎	14	603197.SH	保隆科技
5	002984.SZ	森麒麟	15	688612.SH	威迈斯
6	601966.SH	玲珑轮胎	16	600469.SH	风神股份
7	600699.SH	均胜电子	17	002965.SZ	祥鑫科技
8	000589.SZ	贵州轮胎	18	300304.SZ	云意电气

9	600933.SH	爱柯迪	19	002536.SZ	飞龙股份
10	002472.SZ	双环传动	20	002590.SZ	万安科技

（五）个人层面绩效考核要求

根据《万向钱潮股份公司 2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法》，激励对象在绩效考核满足条件的前提下，相应的股票期权方能行权，具体行权比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。具体如下：

根据公司制定内部绩效考核相关制度，公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分（满分值为 100 分）。

公司在公司层面达到触发值的前提下，根据公司层面业绩考核、业务板块层面考核及个人层面绩效考核确定考核总分值（T），其中考核总分值（T）计算方式为：

适用激励对象	公司考核分（B）	重大贡献分（S）	个人考核分（P）	总分值（T）
上市公司董事、高级管理人员	公司层面业绩指标完成率（A/Am）×100，且完成率不低于 50%	由提名与薪酬委员会考核评分	个人绩效考核分	$T=B \times 50\% + S \times 20\% + P \times 30\%$
万向钱潮母公司部门经理及负责人、一般管理人员	公司层面业绩指标完成率（A/Am）×100，且完成率不低于 50%	由提名与薪酬委员会考核评分	个人绩效考核分	$T=B \times 50\% + S \times 10\% + P \times 40\%$
万向钱潮合并报表范围内各子公司部门经理及负责人、一般管理人员	公司层面业绩指标完成率（A/Am）×50，且完成率不低于 50%+子公司层面业绩指标完成率（C/Cm）×50，且完成率不低于 80%	由提名与薪酬委员会考核评分	个人绩效考核分	$T=B \times 50\% + S \times 10\% + P \times 40\%$
技术研发人员	公司层面业绩指标完成率（A/Am）×100，且完成率不低于 50%	由提名与薪酬委员会考核评分	个人绩效考核分	$T=B \times 30\% + S \times 30\% + P \times 40\%$

公司激励对象按照考核最终分值确定当年度可行权比例，具体如下：

各考核年度考核总分数（T）	各考核年度对应行权比例（M）
$T \geq 90$	$M = 100\%$
$60 \leq T < 90$	$M = T\%$
$T < 60$	$M = 0$

个人当年实际行权额度 = 个人行权比例 × 个人当年计划行权额度。

因公司业绩考核未达到触发值或个人绩效考核导致当期行权条件未成就的，对应的股票期权由公司注销，不得递延至下期行权。

三、考核指标的科学性和合理性说明

公司激励计划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考核。

（1）选取净利润（扣非）增长率和净资产收益率作为业绩考核指标，该等指标属于公司核心的财务及业务指标，反映了公司的成长能力、盈利能力、收益质量、运营质量、股东回报等方面要求。

（2）上述业绩指标目标值设定时已充分考虑行业状况和公司实际情况，经过了较为系统的合理预测和研究分析。

（3）除公司业绩考核外，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、全面的综合评价。公司将根据绩效考评结果，确定激励对象个人实际行权比例。

综上，本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性、可操作性，考核指标目标值设定合理，同时具备一定的挑战性，体现了激励与约束效果，预计能够达到本激励计划实施目的。

第九章 本激励计划的调整方法和程序

一、股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（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。

（二）配股

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

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。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： 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。

（四）派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

若在激励对象行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等事项，应对股票期权行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

（二）配股

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； 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）； P 为调整后的行权价格。

（三）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为缩股比例； P 为调整后的行权价格。

（四）派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的行权价格。经派息调整后， P 仍须大于 1。

（五）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

三、本激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师法律意见书。

第十章 股票期权的会计处理

根据财政部《企业会计准则第 11 号——股份支付》等的相关规定，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。

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，并于 2024 年 3 月 27 日用该模型对授予的 6,974.60 万份股票期权进行预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

- 1、标的股价：4.80 元/股（假设授予日收盘价同 2024 年 3 月 27 日收盘价）；
- 2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（股票期权授予之日至每期首个行权日的期限）；
- 3、历史波动率：18.1509%、19.5741%、19.4729%（分别采用深证成指最近 12 个月、24 个月、36 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 年期存款基准利率）。
- 5、股息率：0.00%。

二、股票期权费用的摊销方法

公司按照相关估值工具确定授予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。

假设授予日为 2024 年 4 月，根据中国会计准则要求，本激励计划授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

授予的股票期权数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2024 年（万元）	2025 年（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）
6,974.60	5,982.95	2,103.04	2,289.16	1,266.78	323.98

注：1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计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，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

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，本激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发激励对象的积极性，提高经营效率，降低代理成本，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。

第十一章 公司/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、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情形；
- 5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

- 1、公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；
- 2、公司出现合并、分立的情形。

（三）若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行权条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销。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的处理

（一）激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本计划的资格，已获授但尚未行权的期权不得行权，由公司注销：

- 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。

（二）以下任一情形发生之日起六个月内，激励对象当年已达到行权时间和业绩考核条件的股票期权可以行权，尚未达到行权时间和业绩考核条件的股票期权由公司注销：

- 1、激励对象因组织安排调离公司且不在公司任职；
- 2、激励对象死亡（由其法定继承人按规定行权）；
- 3、激励对象丧失民事行为能力时；
- 4、激励对象达到法定退休年龄正常退休的；
- 5、激励对象因其他客观原因与公司解除或终止劳动关系。

（三）发生以下任一情形时，激励对象所有未行权的股票期权由公司注销：

- 1、激励对象成为独立董事、监事时；
- 2、劳动合同期满不再续约的；
- 3、激励对象主动辞职；
- 4、激励对象绩效考核评价未达标或无法胜任工作被解除劳动合同；
- 5、激励对象因其他个人原因被解除或终止劳动关系。

（四）发生以下情形之一，激励对象已获授但未行权的股票期权由公司注销，由本计划已获得的利益全部返还公司：

- 1、经济责任审计等结果表明未有效履职或者严重失职、渎职；
- 2、违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的；
- 3、受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司商业和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为并受到处分的；
- 4、未履行或者未正确履行职责给公司造成较大资产损失以及其他严重不良后果的(以公司考核结果为定)；
- 5、违反《公司法》《公司章程》所规定的忠实勤勉义务的。

（五）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划及/或双方签订的《股票期权授予协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十二章 附 则

一、本激励计划中的有关条款，如与国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。本激励计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。

二、若激励对象违反本激励计划、《公司章程》或国家有关法律、法规及行政规章及规范性文件，出售按照本激励计划所获得的股票，其收益归公司所有，由公司董事会负责执行。

三、本激励计划经公司股东大会审议通过后生效。

四、本激励计划的解释权归公司董事会。

万向钱潮股份公司董事会
二〇二四年三月二十八日