

证券简称：银轮股份

证券代码：002126

上海荣正投资咨询股份有限公司
关于
浙江银轮机械股份有限公司
2022 年股票期权激励计划（草案）
之

独立财务顾问报告

2022 年 3 月

目录

一、释义	3
二、声明	4
三、基本假设	5
四、本激励计划的主要内容	6
（一）激励对象的范围及分配情况	6
（二）授予的股票期权数量	7
（三）股票期权的有效期、授权日及授予后相关时间安排	8
（四）股票期权行权价格	10
（五）激励计划的授予与行权条件	10
（六）激励计划其他内容	13
五、独立财务顾问意见	13
（一）对股票期权激励计划是否符合政策法规规定的核查意见	13
（二）对公司实行股权激励计划可行性的核查意见	14
（三）对激励对象范围和资格的核查意见	15
（四）对股权激励计划权益授出额度的核查意见	15
（五）对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见	16
（六）对激励计划授予价格定价方式的核查意见	16
（七）股权激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见	17
（八）对公司实施股权激励计划的财务意见	18
（九）公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见	18
（十）对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见	19
（十一）其他应当说明的事项	19
六、备查文件及咨询方式	21
（一）备查文件	21
（二）咨询方式	21

一、释义

银轮股份、本公司、公司	指	浙江银轮机械股份有限公司
本激励计划、本计划	指	浙江银轮机械股份有限公司 2022 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、高级管理人员和核心骨干员工
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
有效期	指	从股票期权授予激励对象之日起到股票期权失效为止的时间段
等待期	指	股票期权授权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，行使其所持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	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》
《公司章程》	指	《浙江银轮机械股份有限公司章程》
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	指	人民币元

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

二、声明

本独立财务顾问对本报告特作如下声明：

（一）本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由银轮股份提供，本激励计划所涉及的各方已向独立财务顾问保证：所提供的出具本独立财务顾问报告所依据的所有文件和材料合法、真实、准确、完整、及时，不存在任何遗漏、虚假或误导性陈述，并对其合法性、真实性、准确性、完整性、及时性负责。本独立财务顾问不承担由此引起的任何风险责任。

（二）本独立财务顾问仅就本激励计划对公司股东是否公平、合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对公司的任何投资建议，对投资者依据本报告所做出的任何投资决策而可能产生的风险，本独立财务顾问均不承担责任。

（三）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刊载的信息和本报告做任何解释或者说明。

（四）本独立财务顾问提请上市公司全体股东认真阅读上市公司公开披露的关于本次股票期权激励计划的相关信息。

（五）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，对本激励计划涉及的事项进行了深入调查并认真审阅了相关资料，调查的范围包括上市公司章程、薪酬管理办法、历次董事会、股东大会决议、最近三年及最近一期公司财务报告、公司的生产经营计划等，并和上市公司相关人员进行了有效的沟通，在此基础上出具了本独立财务顾问报告，并对报告的真实性、准确性和完整性承担责任。

本报告系按照《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要求，根据上市公司提供的有关资料制作。

三、基本假设

本财务顾问所发表的独立财务顾问报告，系建立在下列假设基础上：

- （一）国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- （二）本独立财务顾问所依据的资料具备真实性、准确性、完整性和及时性；
- （三）上市公司对本激励计划所出具的相关文件真实、可靠；
- （四）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；
- （五）本激励计划涉及的各方能够诚实守信的按照本激励计划及相关协议条款全面履行所有义务；
- （六）无其他不可预计和不可抗拒因素造成的重大不利影响。

四、本激励计划的主要内容

公司 2022 年股票期权激励计划由公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定，根据目前中国的政策环境和公司的实际情况，对公司的激励对象实施股票期权激励计划。本独立财务顾问报告将针对股票期权激励计划发表专业意见。

（一）激励对象的范围及分配情况

本激励计划首次授予的激励对象共计 388 人，为公司：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、核心骨干员工。

本激励计划涉及的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。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票期权时和本激励计划规定的考核期内与公司存在雇佣或劳务关系。

本次激励对象包括3名外籍员工，三人的基本情况如下：

姓名	国籍	职务
李钟麟	美国	副总经理
RONG XIAOYANG	加拿大	董事长助理
CHEN SCOTT XIAOBIN	美国	北美银轮总经理

纳入激励对象的上述外籍员工曾长期在国际知名整机或零部件公司任职，具有丰富的海外技术研发和运营管理经验，对公司境外业务属地化运营和国际化业务拓展等方面起重要作用，股权激励的实施更能稳定外籍高端人才，通过本次激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司的长远发展。因此，纳入上述外籍员工作为激励对象是有必要且合理的。

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。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予激励对象的标准确定。

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	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	3.90%	0.25%
2	夏军	中国	总经理	100	1.95%	0.13%
3	朱晓红	中国	财务总监	100	1.95%	0.13%
4	陈敏	中国	副总经理、董事会秘书	100	1.95%	0.13%
5	刘浩	中国	副总经理、研发学院院长	100	1.95%	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	1.95%	0.13%
7	陈不非	中国	副董事长	60	1.17%	0.08%
8	郭琨	中国	副总经理、美标公司总经理	60	1.17%	0.08%
9	李钟麟	美国	副总经理	50	0.97%	0.06%
10	王宁	中国	副总经理	50	0.97%	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（377 人）				4010	78.17%	5.06%
预留部分				152	2.96%	0.19%
合计				5130	100%	6.48%

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。

（二）授予的股票期权数量

1、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。

2、本激励计划股票数量

本激励计划向激励对象拟授予的股票期权数量合计 5,130.00 万份，占本激励计划草案董事会审议日前一交易日（3 月 8 日）公司股本总额 79,211.55 万股的 6.48%，其中首次授予 4978.00 万份，占本激励计划草案董事会审议日前一交易日（3 月 8 日）公司股本总额 79,211.55 万股的 6.28%，预留 152.00 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额 79,211.55 万股的 0.19%，预留部分占本次授予权益总额的 2.96%。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%。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）股票期权的有效期限、授权日及授予后相关时间安排

1、本激励计划的有效期限

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。

2、本激励计划的授权日

授权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，授权日必须为交易日。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，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。

3、本激励计划的等待期、可行权日和行权安排

（1）等待期：股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段为等待期，本激励计划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。预留部分等待期与首次授予股票期权一致。

（2）可行权日：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；

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。

4、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。

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	自股票期权授权之日起 12 个月后的首个交易日起至股票期权授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个行权期	自股票期权授权之日起 24 个月后的首个交易日起至股票期权授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第三个行权期	自股票期权授权之日起 36 个月后的首个交易日起至股票期权授权之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个行权期	自股票期权授权之日起 48 个月后的首个交易日起至股票期权授权之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	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	自预留授权之日起 12 个月后的首个交易日至预留授权之日起 24 个月内的最后一个交易日止	25%
第二个行权期	自预留授权之日起 24 个月后的首个交易日至预留授权之日起 36 个月内的最后一个交易日止	25%
第三个行权期	自预留授权之日起 36 个月后的首个交易日至预留授权之日起 48 个月内的最后一个交易日止	25%
第四个行权期	自预留授权之日起 48 个月后的首个交易日至预留授权之日起 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。

（四）股票期权行权价格

1、股票期权的行权价格

首次授予股票期权的行权价格为每份 10.14 元，即满足行权条件后，激励对象可以每股 10.14 元的价格购买公司向激励对象定向增发的公司股票。预留部分股票期权行权价格与首次授予一致。

2、股票期权的行权价格的确定方法

股票期权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）为每股 9.07 元；

（2）本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（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 10.14 元；

（五）激励计划的授予与行权条件

1、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：

（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公司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公司上市后最近 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派的情形；

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、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) 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公司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公司上市后最近 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派的情形；

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。

公司发生上述第（1）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（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。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，具体如下所示：

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）	Σ （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）	$P \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq P < 100\%$	$X = (P - 80\%) / 20\% * 20\% + 80\%$
	$P < 80\%$	$X=0\%$

注：1、“营业收入”、“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。

(六) 激励计划其他内容

股权激励计划的其他内容详见《浙江银轮机械股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》。

五、独立财务顾问意见

(一) 对股票期权激励计划是否符合政策法规规定的核查意见

1、公司不存在《管理办法》规定的不能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不得实行股权激励计划的情形。

2、本激励计划所确定的激励对象、股票来源和种类、激励总量及股票期权在各激励对象中的分配、资金来源、授予条件、授予安排、等待期、禁售期、行权安排、行权期、激励对象个人情况发生变化时如何实施本激励计划、本激励计划的变更等均符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

且公司承诺出现下列情形之一时，本计划即行终止：

(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。

当公司出现终止计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，并由公司回购注销。

3、本计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：公司 2022 年股票期权激励计划符合有关政策法规的规定。

(二) 对公司实行股权激励计划可行性的核查意见

本期股权激励计划明确规定了授予股票期权及激励对象获授、行权程序等，这些操作程序均符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定。

因此本股权激励计划在操作上是可行性的。

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：公司 2022 年股票期权激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的规定，而且在操作程序上具备可行性。

（三）对激励对象范围和资格的核查意见

公司 2022 年股票期权激励计划的全部激励对象范围和资格符合相关法律、法规和规范性文件的规定，不存在下列现象：

- （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。

激励对象中没有公司独立董事、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。

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：公司 2022 年股票期权激励计划所规定的激励对象范围和资格符合《管理办法》的规定。

（四）对股权激励计划权益授出额度的核查意见

1、股票期权激励计划的权益授出总额度

公司 2022 年股票期权激励计划的权益授出总额度，符合《管理办法》所规定的：全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额 10%。

2、股票期权激励计划的权益授出额度分配

公司 2022 年股票期权激励计划中，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累计均未超过公司股本总额的 1%。

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：公司 2022 年股票期权激励计划授出权益总额度、单个激励对象的权益分配额度，符合《管理办法》的规定。

（五）对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见

本期股票期权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”、“激励对象根据本激励计划获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。”

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：在公司 2022 年股票期权激励计划中，上市公司不存在为激励对象提供任何形式的财务资助的行为。

（六）对激励计划授予价格定价方式的核查意见

1、股票期权的行权价格

首次授予股票期权的行权价格为每份 10.14 元，即满足行权条件后，激励对象可以每股 10.14 元的价格购买公司向激励对象定向增发的公司股票。预留部分股票期权行权价格与首次授予一致。

2、股票期权的行权价格的确定方法

股票期权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）为每股 9.07 元；

（2）本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（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 10.14 元；

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：公司 2022 年股票期权激励计划行权价格的确定符合《管理办法》的规定，相关定价依据和定价方式合理、可行，有利于本激励计划的顺利实施，有利于公司的持续发展，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

（七）股权激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见

1、股权激励计划符合相关法律、法规的规定

浙江银轮机械股份有限公司的股票期权激励计划符合《管理办法》的相关规定，且符合《公司法》、《证券法》、《上市公司章程指引》等有关法律、法规和规范性文件的规定。

2、股票期权的时间安排与考核

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	自股票期权授权之日起 12 个月后的首个交易日起至股票期权授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个行权期	自股票期权授权之日起 24 个月后的首个交易日起至股票期权授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第三个行权期	自股票期权授权之日起 36 个月后的首个交易日起至股票期权授权之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个行权期	自股票期权授权之日起 48 个月后的首个交易日起至股票期权授权之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	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	自预留授权之日起 12 个月后的首个交易日至预留授权之日起 24 个月内的最后一个交易日止	25%
第二个行权期	自预留授权之日起 24 个月后的首个交易日至预留授权之日起 36 个月内的最后一个交易日止	25%
第三个行权期	自预留授权之日起 36 个月后的首个交易日至预留授权之日起 48 个月内的最后一个交易日止	25%
第四个行权期	自预留授权之日起 48 个月后的首个交易日至预留授权之日起 60 个月内的最后一个交易日止	25%

这样的行权安排体现了计划的长期性，同时对等待期建立了严格的公司层面业绩考核、个人层面绩效考核办法，防止短期利益，将股东利益与经营管理层利益紧密的捆绑在一起。

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：公司 2022 年股票期权激励计划不存在损害上市公司及全体股东利益的情形，符合《管理办法》相关规定。

（八）对公司实施股权激励计划的财务意见

根据财政部颁布的《企业会计准则》中的有关规定，股票期权作为用股权支付的基于股权的薪酬，应该按照在授予时的公允价值在有效期内摊销计入会计报表。

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》及《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数、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。

为了真实、准确的反映公司实施股权激励计划对公司的影响，本财务顾问认为公司在符合《企业会计准则第 11 号——股份支付》的前提下，按照有关监管部门的要求，对本次股权激励所产生的费用进行计量、提取和核算，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响，具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

（九）公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见

股权激励的内在利益机制决定了整个激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来持续的正面影响：当公司业绩提升造成公司股价上涨时，激励对象获得的利益和全体股东的利益成同比例正关联变化。

因此股权激励计划的实施，能够将经营管理者的利益与公司的持续经营能力和全体股东利益紧密结合起来，对上市公司持续经营能力的提高和股东权益的增加产生积极的影响。

经分析，截止本财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：从长远看，公司 2022 年股票期权激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。

（十）对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见

公司股票期权的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。公司股票期权考核指标分为二个层次，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营业收入和净利润指标，营业收入指标是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。净利润是公司盈利能力及企业成长性的最终体现，不断增加的净利润，是企业生存的基础和发展的条件。为了进一步增加公司对行业内人才的吸引力，为公司核心队伍的建设起到积极的促进作用，充分调动公司核心骨干员工的主动性和创造性，提升公司竞争力，确保公司能保持较为持续稳定的增长，实现公司未来发展战略和经营目标，为股东带来更高效、更持久的回报，在综合考虑当前宏观经济环境、公司历史业绩、行业发展状况以及公司未来发展规划等相关因素后，经过合理预测并兼顾本计划的激励作用，公司为本计划设定了上述业绩考核目标，并相应设置了阶梯行权的考核模式，实现业绩增长水平与权益行权比例的动态调整，在体现较高成长性、盈利能力要求的同时保障预期激励效果，因此该指标设定合理、科学。

除公司层面业绩考核外，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前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到可行权的条件。

经分析，截止本财务顾问报告出具日，本财务顾问认为：公司 2022 年股票期权激励计划中所确定的绩效考核体系和考核办法是合理而严密的。

（十一）其他应当说明的事项

1、本独立财务顾问报告第四部分所提供的股权激励计划的主要内容是为了便于论证分析，而从《浙江银轮机械股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》中概括出来的，可能与原文存在不完全一致之处，请投资者以公司公告原文为准。

2、作为公司本次股权激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，公司本次股权激励计划的实施尚需公司股东大会决议批准。

六、备查文件及咨询方式

（一）备查文件

- 1、《浙江银轮机械股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》；
- 2、浙江银轮机械股份有限公司第八届董事会第十九次会议决议；
- 3、浙江银轮机械股份有限公司独立董事关于第八届董事会第十九次会议相关事项的独立意见
- 4、浙江银轮机械股份有限公司第八届监事会第十五次会议决议；
- 5、《浙江银轮机械股份有限公司章程》。

（二）咨询方式

单位名称：上海荣正投资咨询股份有限公司

经 办 人：鲁红

联系电话：021-52588686

传 真：021-52583528

联系地址：上海市新华路 639 号

邮编：200052

（此页无正文，为《上海荣正投资咨询股份有限公司关于浙江银轮机械股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）之独立财务顾问报告》的签字盖章页）

经办人：鲁红

上海荣正投资咨询股份有限公司

2022 年 3 月 9 日