

证券代码：873750

证券简称：斯贝科技

主办券商：国投证券

宁波斯贝科技股份有限公司股权激励管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、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法律责任。

一、 审议及表决情况

宁波斯贝科技股份有限公司（以下简称“公司”）在挂牌前，于2020年12月3日召开股东会审议通过《宁波斯贝缸套科技有限公司股权激励管理制度》。

根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国合伙企业法》等法律、法规以及《公司章程》《宁波斯贝科技股份有限公司股权激励计划》等相关规定，公司拟对挂牌前股权激励管理制度进行修订。

公司于2026年1月26日召开第二届董事会薪酬与考核委员会2026年第一次会议，审议通过了《关于修订挂牌前股权激励管理制度的议案》。

公司于2026年1月26日召开第二届董事会审计委员会2026年第一次会议，审议通过了《关于修订挂牌前股权激励管理制度的议案》。

公司于2026年1月26日召开第二届董事会第十次会议，审议通过了《关于修订挂牌前股权激励管理制度的议案》。

该议案尚需提交公司股东会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

宁波斯贝科技股份有限公司

股权激励管理制度

为了保障宁波斯贝科技股份有限公司股权激励计划（以下简称“激励计划”）合法合规运行和有效落地，切实保障持股员工的合法权益，特制订本股权激励管

理制度（以下简称“本制度”）。

第一章 总则

第一条 目的：旨在优化公司激励体系，有效调动管理者和员工的积极性，吸引和保留优秀管理人才、技术骨干和业务骨干，提高公司员工的凝聚力和竞争力，并实现公司、股东和员工利益的一致性，让员工分享公司发展的成果，结成利益与命运共同体，促进公司可持续、健康、快速地发展。

第二条 适用范围：本制度适用于宁波斯贝科技股份有限公司全体激励对象。

第三条 法律基础：遵守《公司法》《合伙企业法》《上市公司股权激励管理制度》《证券法》等相关法律、法规和规范性文件，遵守《公司章程》《员工持股平台合伙协议》及公司内部各项规章制度，保障公司和员工的合法权益。

第四条 基本原则：合法合规、利益共享、风险共担、长期激励、入股自愿、遵守管理。

第五条 收益风险：股权收益与公司发展状况直接相关，公司不对股权收益作任何保证。

第二章 管理机构

第六条 有限公司阶段，公司股东会决议授权公司执行董事负责激励计划的制定、批准相关事宜，执行董事在公司股东会授权范围内办理激励计划的相关事宜。

股份公司设立后，激励计划的制定、调整、变更、终止等事项由公司董事会负责审议，审议通过后提交公司股东会批准；公司董事长有权在激励计划的授权范围实施股权激励相关事宜。

第三章 持股平台的设置

第七条 公司激励计划的持股平台采用有限合伙企业的形式。激励对象作为持股平台有限合伙人，间接持有公司的股权。持股平台所持有的公司股权，均由持股平台普通合伙人（执行事务合伙人）行使表决权。

第四章 激励对象的确定依据和范围

第八条 激励对象的确定依据

激励计划根据《公司法》《合伙企业法》有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，综合考虑公司或公司控股子公司任职的中高层管理人员、业务、技术、运营等方面核心骨干人员的工作履历、岗位性质、岗位贡献及发展潜力等因素确定符合激励计划的激励对象范围的人员。

第九条 激励对象的范围

激励计划涉及的激励对象包括：

- 1、公司高级管理人员；
- 2、公司中层管理人员；
- 3、公司核心技术或业务骨干；
- 4、公司董事长认为需要激励的公司重点引进的优秀人才等其他人员。

本条规定的激励对象，即第1款至第3款“1、公司高级管理人员；2、公司中层管理人员；3、公司核心技术或业务骨干”需要同时满足“2024年12月31日之前入职公司的员工”的条件才能作为公司的激励对象，第4款“公司董事长认为需要激励的公司重点引进的优秀人才等其他人员”不受入职公司时间的限制，可以由公司董事长直接决定。

第十条 不得成为激励对象的情形：

- 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公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

若激励对象在公司上市前，出现以上任何情形的，公司将终止其参与激励计划的权利，其获授的激励股权必须按照激励计划约定的价格转让给员工持股平台执行事务合伙人或员工持股平台执行事务合伙人指定人员。

第五章 激励模式

第十一条 公司针对符合特定标准的中高层管理人员、核心技术或业务骨干、优秀人才等授予一定数量的激励股权。激励对象通过出资购买激励股权成为公司

股东，享有其持有公司股权对应的分红权及增值权。

第六章 激励对象获授股权的分配标准

第十二条 激励对象获授的股权个量分配考虑职位级别、所在部门价值贡献、所在岗位价值贡献、入职年限、综合价值等因素。具体计算方式如下所示：

激励对象分配个量=岗位股×胜任系数+年限股+综合评价股

以上岗位股、胜任系数、年限股、综合评价股的具体评定标准需由公司董事会制定。

激励对象应当在其获授的额度内购买，可选择全部认购、部分认购、不认购，但不得向他人转让认购份额，也不得以激励对象自己名义代他人认购份额。若选择部分认购，最低认购额度不得低于获授总额的 50%。

未认购部分的激励股权可用于后续激励。后续授予的合伙份额数量及分配，由公司董事长确定。

第七章 退出机制

第十三条 激励对象出现如下情形，需无条件退出，视同为正常退出情形：

1、激励对象在职期间，因个人主观原因要求退出激励计划的，该种情形下，激励对象应当提前一个月向合伙企业执行事务合伙人提出退出申请，经合伙企业执行事务合伙人批准通过后方可退出，每年 3 月份为集中办理退出手续的窗口期，其他时间不接受退出申请；

2、激励对象向公司提出辞职或劳动合同到期不愿意续签，与公司解除劳动合同的(含由公司主动提出并与激励对象协商一致解除劳动合同的、激励对象在无过失的情况下，由公司主动提出并与激励对象解除劳动合同的)。

第十四条 激励对象出现如下情形，需无条件退出，视同为负面退出情形：

1、激励对象存在下列情形之一的：

(1)严重违反公司、持股平台的规章制度，给公司造成重大损失的（重大损失指或可能造成 30 万元以上的损失）；

(2)严重营私舞弊，违反职业道德收受相关财物，给公司或公司分子公司、

持股平台造成直接或间接的较大损失的（较大损失指 1 万元以上的损失）；

(3)激励对象同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本公司/持股平台的工作任务造成严重影响，或者经公司/持股平台提出，拒不改正的；

(4)因欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；违反法律、行政法规强制性规定的情形致使劳动合同无效的；

(5)激励对象被相关部门拘留(包括但不限于行政拘留、刑事拘留)以及处以行政处罚或刑事处罚的、或者存在违法犯罪行为。

2、激励对象存在侵犯公司知识产权的(包括但不限于专利权、商标权、著作权、非专利技术、域名、商号、各种服务标志等)；

3、激励对象存在侵犯公司商业秘密的，包括以下任一情形：i)以盗窃、利诱、胁迫或者其他不正当手段获取公司的商业秘密；ii) 使用或向任何第三方出售、披露、泄露以前述手段获取的商业秘密；iii)违反公司的相关规定，使用或向任何第三方出售、披露、泄露其掌握的公司的商业秘密或其他未公开的信息；

4、激励对象未经公司批准，擅自转让、质押、信托或以其他方式处置其因激励计划获授的激励股权；

5、激励对象未经公司批准，自营、与他人合营或为他人经营与公司及其子公司业务相同或相似的业务；

6、激励对象违反激励计划及其附属协议、确认以及通知等法律文件的规定；

7、激励对象存在股权代持情形的；

8、按照激励计划约定需激励对象配合办理相关工商、税务或者激励计划约定的手续时，激励对象在经执行事务合伙人连续两次书面要求的指定时间内均未完成相关文件签署及手续办理的；

9、激励对象出现激励计划所规定的不能成为激励对象情形的。

第十五条 激励对象出现如下情形，由公司研究决定是否退出，视同为特殊退出情形：

1、激励对象死亡、被宣告死亡或被宣告失踪的；

- 2、激励对象经人民法院宣告为无民事行为能力人或限制民事行为能力人的；
- 3、激励对象达到法定退休年龄而与公司劳动合同终止的；
- 4、因工伤或职业病，经激励对象缴纳社会保险所在地的市级劳动能力鉴定委员会鉴定确认其属于一级至六级伤残的；或者，非因工伤残或因病，经激励对象缴纳社会保险所在地的市级劳动能力鉴定委员会鉴定确认其完全或大部分丧失劳动能力的；
- 5、激励对象在公司所持的激励股权被人民法院强制执行的；
- 6、激励对象因解除婚姻关系而导致其配偶要求分割其持有的激励股权的；
- 7、由于不可抗力或突发事件，致使激励计划在法律或事实上已经无法继续履行的；
- 8、其他非因激励对象与公司过错而终止劳动合同的。

第十六条 回购/转让价格

激励对象因前述“正常退出”、“负面退出”或“特殊退出”所列情形退出激励计划的，在公司向证券交易所申请公开发行股票并成功上市（含并购上市）前，合伙企业的执行事务合伙人或其指定的第三方与有限合伙人按照以下情形确定回购/转让价格：

1、激励对象因前述“正常退出”“特殊退出”所列情形退出激励计划的，凡触及合伙企业的执行事务合伙人或其指定的第三方回购有限合伙人原有的财产份额/合伙权益时，回购价格按照原始出资金额(即授予价格)加中国人民银行同期存款利率所产生的利息(利息计算期限为自出资款打入指定账户之日起至激励对象接到回购通知之日)予以回购或转让。

2、激励对象因“负面退出”所列情形退出激励计划的，其退出价格按原始出资金额(即授予价格)进行结算；若激励对象给公司造成损失的，退股资金优先用于赔偿公司的损失后再予以退还；如损失严重的，公司有权不予退还购股资金，并另行追究激励对象的赔偿责任。

3、激励对象无论因何种原因退出，自授予日起计算，截止至退出时上月月末，如公司累计存在亏损的，激励对象须按其持股比例以出资额为限分担亏损。

亏损金额以公司经审计的财务报表为准，激励对象应在退出手续办理完毕前补足亏损分担金额。

第十七条 退出股权处理

激励对象在公司上市前退出的，由持股平台执行事务合伙人或执行事务合伙人指定的适格人员进行受让。

第十八条 自公司向证券交易所申请公开发行股票并上市之日起，激励对象需根据中国证监会、证券交易所等资本市场监管机构的相关要求对其股票进行统一锁定、限售的管理，同时应遵守激励计划的锁定期安排。在锁定期内，除经合伙企业的执行事务合伙人同意，有限合伙人不得采取任何方式将其所持有的合伙企业出资额及间接持有的公司股权进行转让或设定任何形式的担保或第三方权益。

第十九条 自公司向证券交易所申请公开发行股票并上市（含并购上市）后，且在合伙企业及合伙人直接或间接持有的公司股票规定的限售锁定期（激励计划约定的合伙企业合伙份额锁定期为公司正式上市后满三年）内，执行事务合伙人或其指定的第三方与有限合伙人按照以下情形确定回购/转让价格：

如有限合伙人发生“正常退伙”、“负面退伙”或“特殊退伙”所列情形，导致合伙企业的执行事务合伙人或其指定的第三方回购有限合伙人原有的财产份额/合伙权益时，应区分公司上市后至法定限售期内、法定限售期满至激励计划约定的锁定期内两种情形：

①若有限合伙人在公司上市后的法定限售期内退伙，执行事务合伙人或其指定的第三方与有限合伙人按照本制度“第十六条 1 和 2”相关条款约定的回购/转让价格执行。

②若有限合伙人在公司上市后法定限售期满（法定限售期早于激励计划约定的锁定期）至激励计划约定的锁定期内退伙，持股平台与有限合伙人按照以下公式确定结算金额，即：结算金额=原始出资金额 +（退出股票实际出售的税后所得-原始出资金额）*50%。同时，上述有限合伙人退伙后，并不必然有权立即享有其转让合伙份额的利润分配权，而应由持股平台在统一出售该等股票变现后进行款项结算。

(2) 虽有上述约定，但下列情况除外：有限合伙人行为严重损害公司利益或声誉的，激励股份出售之后并不免除其赔偿责任，且执行事务合伙人有权以股份出售款先行垫付赔偿金，若有剩余可向造成损失的有限合伙人支付；若有不足，有权要求有限合伙人补足。

第二十条 在相关法律、法规、规范性文件及激励计划规定的限售锁定期届满后，有限合伙人持有的合伙份额为不再受其他限制，但应遵守统一的减持规范。执行事务合伙人有权在不违反法律法规的情况下，按照公司、合伙企业的实际情况自主有序地出售合伙企业持有的公司股票，任何有限合伙人个人无权对合伙企业出售公司股票作出要求或发出指令。有限合伙人在本阶段的股份减持触及本章“第十九条-（2）”赔偿情形的，执行事务合伙人有权按照本章“第十九条-（2）”所述规定执行。

第二十一条 若由持股平台统一减持，减持收益由各激励对象按在持股平台的出资比例共同享有，激励计划另有约定的除外。

第八章 权利与义务

第二十二条 公司的权利与义务

1、公司具有对激励计划的解释和执行权，并有权要求激励对象按其任职岗位的要求为公司工作，若激励对象在激励计划规定的锁定期届满前离职、不能胜任所聘工作岗位或者绩效考核不合格的，公司有权要求激励对象将其获授的激励股权按照激励计划约定的价格转让给持股平台执行事务合伙人或员工持股平台执行事务合伙人指定的适格人员。

2、若激励对象在公司上市前因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，公司有权要求激励对象将其获授的激励股权按照激励计划约定的价格转让给持股平台执行事务合伙人或持股平台执行事务合伙人指定的适格人员。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法规的规定进行追偿；触犯法律的，公司可将相关人员移送司法机关。

3、公司/持股平台根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

4、法律、法规及激励计划规定的其他相关权利义务。

第二十三条 激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，遵守公司各项规章制度，服从公司的管理，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象不得泄露激励计划内容。

3、激励对象的资金来源为激励对象自有或自筹资金，且确保资金来源合法合规。

激励对象因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它税费。

5、激励对象获授激励股权后，激励对象应持续在公司任职或工作，如激励对象离职，未经员工持股平台执行事务合伙人同意，激励对象不得就获授股权进行转让、用于担保、偿还债务或设置任何第三方权益。

6、公司上市前后，依法律规定或审核部门、交易所、激励计划、相关中介机构要求需在相应期限内锁定股份，激励对象须依法或按照要求锁定自己的股份。

7、法律、法规及激励计划规定的其他相关权利义务。

第九章 附则

第二十四条 激励计划不向员工承诺任何收益，员工入股自愿、风险共担，激励对象在参与认购前应仔细阅读本制度，自觉遵守本制度的规定，受本制度的约束。

第二十五条 若因任何原因导致公司的实际控制人发生变化或公司发生合并、分立的，激励对象通过持股平台间接持有的公司股权不作变更；激励对象不可因此要求加速退出。

第二十六条 本制度由公司股东会批准通过后生效。

第二十七条 本制度解释权归公司股东会。

宁波斯贝科技股份有限公司

董事会

2026年1月27日