

# 上海新时达电气股份有限公司

## 2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法

上海新时达电气股份有限公司（以下简称“公司”）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，充分调动公司中层管理人员及核心骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队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，公司拟实施 2023 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《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》等有关法律、法规和规范性文件以及《上海新时达电气股份有限公司章程》、公司 2023 年股票期权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《上海新时达电气股份有限公司 2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和健全公司长效激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含分、控股子公司，下同）任职的中层管理人员及核心骨干人员。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与公司签署劳动合同或聘用合同。

### 四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会负责并向薪酬与考核委员会报告相关工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

### (一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2023-2025 年，分年度对公司总部/各业务板块的业绩进行考核，以达到公司总部/各业务板块的业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件，各年度业绩考核目标如下：

#### 1、公司总部

若本激励计划激励对象为公司总部员工，其获授的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	需满足下列两个条件之一： 1、上市公司 2023 年营业收入不低于 42.00 亿元； 2、上市公司 2023 年净利润不低于 1.00 亿元。
第二个行权期	需满足下列两个条件之一： 1、上市公司 2024 年营业收入不低于 49.00 亿元； 2、上市公司 2024 年净利润不低于 1.50 亿元。
第三个行权期	需满足下列两个条件之一： 1、上市公司 2025 年营业收入不低于 57.00 亿元； 2、上市公司 2025 年净利润不低于 2.00 亿元。

注：1、上述“营业收入”是指经审计的上市公司营业收入；

2、上述“净利润”是指经审计的上市公司净利润，并剔除本计划有效期内上市公司及子公司层面的股权激励计划及/或员工持股计划所计提的全部股份支付费用。

#### 2、电梯控制业务

若本激励计划激励对象为电梯控制业务员工，其获授的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	需满足下列两个条件之一： 1、电梯控制业务 2023 年营业收入不低于 12.6 亿元； 2、电梯控制业务 2023 年净利润不低于 1.26 亿元。
第二个行权期	需满足下列两个条件之一： 1、电梯控制业务 2024 年营业收入不低于 14.10 亿元； 2、电梯控制业务 2024 年净利润不低于 1.39 亿元。
第三个行权期	需满足下列两个条件之一： 1、电梯控制业务 2025 年营业收入不低于 15.70 亿元； 2、电梯控制业务 2025 年净利润不低于 1.54 亿元。

注：1、上述“营业收入”是指公司电梯控制业务板块的营业收入；

2、上述“净利润”是指公司电梯控制业务板块的净利润，并剔除本计划有效期内本业务板块员工因参与股权激励计划及/或员工持股计划所计提的全部股份支付费用。

### 3、机器人业务

若本激励计划激励对象为机器人业务员工，其获授的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	对应考核年度	财务指标： 净利润（万元）		产业化指标： 台套数（台）	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个行权期	2023 年	2,200	1,760	10,800	8,640
第二个行权期	2024 年	4,500	3,600	18,000	14,400
第三个行权期	2025 年	7,800	6,240	26,000	20,800

考核指标	考核指标完成度	行权比例 (X1/X2)
对应考核年度的实际完成的净利润 (A)	$A \geq A_m$	$X_1 = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = A/A_m * 100\%$
	$A < A_n$	$X_1 = 0$
对应考核年度的实际完成的台套数 (B)	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = B/B_m * 100\%$
	$B < B_n$	$X_2 = 0$
业务板块层面实际行权比例 X	X 取 X1 和 X2 的较高值	

注：1、上述“台套数”以公司年度报告披露的数值为计算依据；

2、上述“净利润”是指公司机器人业务板块的净利润，并剔除本计划有效期内本业务板块员工因参与股权激励计划及/或员工持股计划所计提的全部股份支付费用。

#### 4、控制与驱动业务

若本激励计划激励对象为控制与驱动业务员工，其获授的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	需满足下列两个条件之一： 1、控制与驱动业务 2023 年营业收入不低于 4.40 亿元； 2、控制与驱动业务 2023 年净利润不低于 0.23 亿元。
第二个行权期	需满足下列两个条件之一： 1、控制与驱动业务 2024 年营业收入不低于 5.40 亿元； 2、控制与驱动业务 2024 年净利润不低于 0.44 亿元。
第三个行权期	需满足下列两个条件之一： 1、控制与驱动业务 2025 年营业收入不低于 6.90 亿元； 2、控制与驱动业务 2025 年净利润不低于 0.74 亿元。

注：1、上述“营业收入”是指公司控制与驱动业务板块的营业收入；

2、上述“净利润”是指公司控制与驱动业务板块的净利润，并剔除本计划有效期内本业务板块员工因参与股权激励计划及/或员工持股计划所计提的全部股份支付费用。

#### 5、子公司上海会通自动化科技发展有限公司

若本激励计划激励对象为子公司上海会通自动化科技发展有限公司（以下简称“会通科技”）员工，其获授的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	需满足下列两个条件之一： 1、会通科技 2023 年营业收入不低于 13.20 亿元； 2、会通科技 2023 年净利润不低于 0.60 亿元。
第二个行权期	需满足下列两个条件之一： 1、会通科技 2024 年营业收入不低于 15.20 亿元； 2、会通科技 2024 年净利润不低于 0.66 亿元。
第三个行权期	需满足下列两个条件之一： 1、会通科技 2025 年营业收入不低于 17.50 亿元； 2、会通科技 2025 年净利润不低于 0.73 亿元。

注：1、上述“营业收入”是指会通科技的营业收入；

2、上述“净利润”是指会通科技的净利润，并剔除本计划有效期内会通科技所计提的全部股份支付费用。

#### 6、子公司上海晓奥享荣汽车工业装备有限公司

若本激励计划激励对象为子公司上海晓奥享荣汽车工业装备有限公司(以下简称“晓奥享荣”)员工,其获授的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	需满足下列两个条件之一: 1、晓奥享荣 2023 年营业收入不低于 7.00 亿元; 2、晓奥享荣 2023 年净利润不低于 0.30 亿元。
第二个行权期	需满足下列两个条件之一: 1、晓奥享荣 2024 年营业收入不低于 8.00 亿元; 2、晓奥享荣 2024 年净利润不低于 0.50 亿元。
第三个行权期	需满足下列两个条件之一: 1、晓奥享荣 2025 年营业收入不低于 9.00 亿元; 2、晓奥享荣 2025 年净利润不低于 0.70 亿元。

注: 1、上述“营业收入”是指晓奥享荣的营业收入;

2、上述“净利润”是指晓奥享荣的净利润,并剔除本计划有效期内晓奥享荣所计提的全部股份支付费用。

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。

上述部分业务板块将同时对板块内不同业务单元分别进行考核。若达到业务板块业绩考核条件但未达到下属业务单元业绩考核条件的,该下属业务单元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。

## (二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核,个人绩效考核年度为 2023-2025 年三个会计年度,每年度考核一次:

个人层面考核结果	S	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%			0%	

激励对象当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票数量×公司总部/业务层面行权比例×业务单元层面行权比例(若有)×个人层面行权比例。

激励对象当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权,由公司注销,不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划的考核期间为 2023-2025 年三个会计年度。

### （二）考核次数

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核均为每年度考核一次。

## 七、考核程序

（一）公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会。

（二）薪酬与考核委员会审核激励对象的考核报告。

（三）董事会根据本激励计划及考核报告确定被激励对象的行权资格及数量。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，考核对象的上级主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可于收到考核结果后 5 日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对最终考核结果进行确认。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料，由公司董事会办公室归档保存，保存期限至少为本激励计划结束后三年。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效之日起开始实施。

上海新时达电气股份有限公司董事会

2023 年 4 月 28 日