

# 深圳市雷赛智能控制股份有限公司

## 2022年股票期权激励计划实施考核管理办法（修订稿）

深圳市雷赛智能控制股份有限公司（以下简称“雷赛智能”或“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，充分调动员工的积极性和创造力，提高员工的凝聚力和公司竞争力，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合，促进公司长期、持续、健康发展，公司拟对公司骨干人员进行股权激励，制定了特制定《2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本考核办法”）。

为保证公司股权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《深圳市雷赛智能控制股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

通过对公司及分子公司骨干人员在内的激励对象绩效的正确评价，健全和完善公司的激励考核体系，充分调动员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益及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。

### 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，以实现本期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

本办法适用于参与公司本期激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

公司董事会负责本办法的审批，公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核，公司人力资源部门负责具体实施考核工作，公司人力资源部门、公司财务部门等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

## 五、本期激励计划的等待期和行权安排

本期激励计划授予的股票期权等待期为股票期权授予之日起至股票期权首个可行权日之间的时间段。本期激励计划首次授予及在 2022 年三季度披露之前授予的预留授予的股票期权分 3 期行权，对应的等待期分别为 12 个月、24 个月、36 个月；本期激励计划预留授予的股票期权在 2022 年三季度披露之后授予的分 2 期行权，对应等待期分别为 12 个月、24 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。在可行权日内，首次授予的股票期权若达到本计划规定的行权条件，激励对象应在股票期权首次授予之日起满 12 个月分 3 期行权。

依据行权的业绩考核目标设置情况，本期激励计划首次授予股票期权的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
首次授予 第一个行权期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
首次授予 第二个行权期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予 第三个行权期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	50%

本期激励计划预留授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下所示：

（一）若预留部分股票期权于 2022 年三季度披露之前授出，则各期行权间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
首次授予 第一个行权期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%

首次授予 第二个行权期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予 第三个行权期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	50%

（二）若预留部分股票期权于 2022 年三季报披露之后授出，则各期行权间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
预留授予 第一个行权期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予 第二个行权期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内，因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本期激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。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。

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

## 六、考核指标及标准

### （一）公司层面业绩考核要求

本期激励计划的行权期考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，公司需达成以下两个条件之一，方可行权且公司层面解除限售比例 X 取 X1 和 X2 的孰高值。

首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	各考核年度净利润增长率 (A)		各考核年度营业收入增长率 (B)	
		以 2021 年净利润 (2.18 亿元) 为基数	公司层面解除限售比例 (X1)	以 2021 年营业收入 (12.03 亿元) 为基数	公司层面解除限售比例 (X2)
第一个行权期	2022 年	净利润增长率不低于 10%，即不低于 2.4 亿元	100%	营业收入不低于 13.23 亿元	100%
第二个行权期	2023 年	净利润增长率不低于 30%，即不低于 2.83 亿元	100%	营业收入不低于 15.64 亿元	100%

第三个行权期	2024 年	净利润增长率高于 60%，即：高于 3.49 亿元	100%	营业收入增长率高于 60%，即：高于 19.25 亿元	100%
		净利润完成原目标的 90%(含)-100%，即：3.49 亿元 $\geq$ 净利润 $>$ 3.14 亿元	90%	营业收入完成原目标的 90%(含)-100%，即：19.25 亿元 $\geq$ 营业收入 $>$ 17.32 亿元	90%
		净利润完成原目标的 80%(含)-90%，即：3.14 亿元 $\geq$ 净利润 $>$ 2.79 亿元	80%	营业收入完成原目标的 80%(含)-90%，即：17.32 亿元 $\geq$ 营业收入 $>$ 15.40 亿元	80%

若预留部分股票期权于 2022 年三季度报披露之前授出，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分股票期权于 2022 年三季度报披露之后授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	各考核年度净利润增长率 (A)		各考核年度营业收入增长率 (B)	
		以 2021 年净利润(2.18 亿元)为基数	公司层面解除限售比例 (X1)	以 2021 年营业收入(12.03 亿元)为基数	公司层面解除限售比例 (X2)
第一个行权期	2023 年	净利润不低于 2.83 亿元	100%	营业收入不低于 15.64 亿元	100%
第二个行权期	2024 年	净利润增长率高于 60%，即：高于 3.49 亿元	100%	营业收入增长率高于 60%，即：高于 19.25 亿元	100%
		净利润完成原目标的 90%(含)-100%，即：3.49 亿元 $\geq$ 净利润 $>$ 3.14 亿元	90%	营业收入完成原目标的 90%(含)-100%，即：19.25 亿元 $\geq$ 营业收入 $>$ 17.32 亿元	90%
		净利润完成原目标的 80%(含)-90%，即：3.14 亿元 $\geq$ 净利润 $>$ 2.79 亿元	80%	营业收入完成原目标的 80%(含)-90%，即：17.32 亿元 $\geq$ 营业收入 $>$ 15.40 亿元	80%

注：上述考核年净利润指标是指经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润且剔除本次及其他股权激励计划的股份支付费用和大额资产（包括但不限于股权、固定资产）处置损益，对合并利润表存在影响的数值作为计算依据。

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本期激励计划规定的比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可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

公司人力资源部将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬

与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象行权的比例。

激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×个人层面标准系数。

激励对象的绩效评价结果分为 A、B、C 三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

评价等级	A（良好及以上）	B（较好）	C（及格及以下）
标准系数	100%	70%	0%

激励对象当期可行权的股票期权因考核原因不得行权的，作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

## 七、考核期间与次数

本次股票期权激励计划的考核年度为 2022 年、2023 年、2024 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 八、行权

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格及数量。

（二）绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

## 九、考核程序

公司人力资源部门在董事会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董事会薪酬与考核委员会。

## 十、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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 5 个工

作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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，并根据复核结果对考核结果进行修正。考核结果作为股票期权行权的依据。

## （二）考核结果归档

- 1、考核结束后，公司人力资源部门需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由公司人力资源部门负责统一销毁。

## 十一、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股票期权激励计划生效后实施。

深圳市雷赛智能控制股份有限公司

董事会

2024年7月11日