

## 科力尔电机集团股份有限公司

### 关于 2021 年股票期权激励计划首次授予登记完成的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

经深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司审核确认，科力尔电机集团股份有限公司（以下简称“公司”）已完成 2021 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）首次授予登记工作，期权简称：科力 JLC1，期权代码：037137，现将有关情况公告如下：

#### 一、本激励计划已履行的相关审议程序和信息披露情况

（一）2021 年 4 月 22 日，公司召开第二届董事会第十六次会议，审议通过《关于公司<2021 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》《关于召开 2020 年年度股东大会的议案》等议案，独立董事已就相关议案发表了独立意见。

（二）2021 年 4 月 22 日，公司召开第二届监事会第十四次会议，审议通过《关于公司<2021 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核实<2021 年股票期权激励计划激励对象名单>的议案》等议案。

（三）2021 年 4 月 24 日至 2021 年 5 月 11 日，公司对本激励计划确定的激励对象的姓名和职务进行了内部公示。公示期内，公司监事会未收到任何异议，无反馈记录。2021 年 5 月 13 日，公司披露《监事会关于 2021 年股票期权激励计划激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。

（四）2021 年 5 月 17 日，公司召开 2020 年年度股东大会，审议通过《关于公司<2021 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会

办理股权激励相关事宜的议案》等议案。

（五）2021年5月17日，公司召开第二届董事会第十七次会议和第二届监事会第十五次会议，审议通过《关于向激励对象首次授予股票期权的议案》，独立董事已就本议案发表了独立意见。

（六）2021年5月18日，公司披露《关于2021年股票期权激励计划内幕信息知情人和激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

## 二、首次授予的股票期权登记完成情况

（一）期权简称：科力JLC1；

（二）期权代码：037137；

（三）期权登记完成时间：2021年6月15日；

（四）授予人数：95人；

（五）授予数量：314.00万份；

（六）首次授予的股票期权的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授数量 (万份)	占首次授予总 量的比例	占公司总股本 的比例
1	宋子凡	财务总监	10.00	3.18%	0.07%
2	董事会认为应当激励的其他人员 (94人)		304.00	96.82%	2.14%
合计			314.00	100.00%	2.21%

注：以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

（七）行权价格：19.17元/股；

（八）授予日：2021年5月17日；

（九）股票来源：公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票；

（十）行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	15%
第二个行权期	自首次授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	20%

第三个行权期	自首次授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第四个行权期	自首次授予登记完成之日起48个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起60个月内的最后一个交易日当日止	35%

(十一) 公司层面业绩考核要求：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	2021年营业收入不低于13亿元
第二个行权期	2022年营业收入不低于15亿元
第三个行权期	2023年营业收入不低于18亿元
第四个行权期	2024年营业收入不低于21亿元

注1：上述“营业收入”指标均以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。

注2：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各行权期内，公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应当期已获授的股票期权均不得行权，由公司注销。

(十二) 个人层面绩效考核

激励对象的个人绩效考核按照公司现行的薪酬与绩效考核体系执行，行权期内，依据相应的考核结果，确定激励对象当期实际可行权的股票期权数量。个人绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”、“D”共计4个等级，以对应的个人层面行权比例确定激励对象当期实际可行权的股票期权数量：

考核等级	A	B	C	D
个人层面可行权比例	100%	80%	35%	0%

各行权期内，公司满足相应业绩考核目标的前提之下，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×个人层面可行权比例。对应当期未能行权的股票期权，由公司注销。

三、本次授予事项与股东大会审议通过的激励计划的差异情况

公司确定本激励计划的首次授予日之后，在办理股票期权登记的过程中，2名激励对象因离职不再具备激励对象资格，其拟获授的6万份股票期权作废失效，实际首次授予的激励对象人数由97人调整为95人，实际首次授予的股票期权数量由320.00万份调整为314.00万份。

除上述调整事项之外，本次授予事项的其他内容与公司 2020 年年度股东大会审议通过的激励计划一致。

#### 四、本次授予事项对公司的影响

本激励计划的实施有利于建立、健全公司、股东与员工之间的利益共享机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的工作积极性和创造性，进一步巩固和提升公司的人才竞争优势，为公司未来的发展奠定良好的人力资源基础。

特此公告。

科力尔电机集团股份有限公司

董事会

2021 年 6 月 15 日