

深圳市雷赛智能控制股份有限公司

关于调整 2022 年员工持股计划业绩考核指标的公告

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。

深圳市雷赛智能控制股份有限公司（以下简称“公司”或“雷赛智能”）于2024年7月10日分别召开第五届董事会第十次会议和第五届监事会九次会议，审议通过了《关于调整2022年员工持股计划业绩考核指标的议案》，同意调整2022年员工持股计划部分业绩考核指标，并修订《2022年员工持股计划（草案）》及摘要、《2022年员工持股计划管理办法》相应条款，上述事项尚需提交公司股东大会审议。现将相关事项说明如下：

一、已履行的相关审批程序

1、公司于2022年8月25日召开的第四届董事会第十七次会议和第四届监事会第十四次会议，并于2022年9月13日召开的2022年第三次临时股东大会分别审议通过了《关于公司〈2022年员工持股计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2022年员工持股计划管理办法〉的议案》等相关议案，同意公司实施2022年员工持股计划，同时股东大会授权董事会办理与本期员工持股计划相关的事宜。具体内容详见公司在指定信息披露媒体《中国证券报》《证券时报》《上海证券报》《证券日报》和巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)披露的相关公告。

2、2022年11月28日，公司收到中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司的《证券过户登记确认书》，公司回购专用证券账户中所持有的2,384,000股股票，已于2022年11月25日非交易过户至公司员工持股计划专户，过户价格为17.93元/股，过户股数为2,384,000股（不含预留份额），过户股份数量占当时公司总股本的0.77%。具体内容详见公司在指定信息披露媒体《中国证券报》《证券时报》《上海证券报》《证券日报》和巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)披露的相关公告。

3、2023年8月31日，公司第五届董事会第五次会议和第五届监事会第五次会议审议通过了《关于调整2022年员工持股计划预留份额受让价格的议案》《关于2022年员工持股计划预留份额分配的议案》等内容，经调整，预留份额受让价格由17.93元/股调整为17.63元/股。公司独立董事对此发表了独立意见，同意公司对2022年员工持股计划预留份额受让价格进行调整，并认为本次确认的公司员工持股计划预留份额认购对象的主体资格合法有效，同意公司本期员工持股计划预留份额认购计划的实施。

3、2024年3月19日，公司发布《关于2022年员工持股计划首次授予第一个锁定期届满的提示性公告》，2022年员工持股计划首次授予第一个解锁期公司层面业绩考核目标达成，本期员工持股计划管理委员会后续根据个人绩效考核结果与具体解锁比例分配权益至符合权益解锁条件的持有人。

4、2024年4月25日，公司召开第五届董事会第九次会议与第五届监事会第八次会议，审议通过了《关于2022年员工持股计划首次授予第二个解锁期解锁条件未成就的议案》、《关于2022年员工持股计划预留授予第一个解锁期解锁条件未成就的议案》，因公司2022年员工持股计划首次授予第二个解锁期及预留授予第一个解锁期设定的业绩考核目标未成就，首次授予部分第二个解锁期所对应的持股份额715,200股均不可解锁；预留授予部分第一个解锁期所对应的持股份额61,000股均不可解锁。

5、2024年7月10日，公司召开第五届董事会第十次会议与第五届监事会第九次会议，审议通过了《关于调整2022年员工持股计划业绩考核指标的议案》，同意调整2022年员工持股计划部分业绩考核指标，并修订《2022年员工持股计划（草案）》及摘要、《2022年员工持股计划管理办法》相应条款。

二、本次调整业绩考核指标的情况

结合目前外部客观环境变化和公司实际情况，公司拟调整2022年员工持股计划首次授予第三个解锁期，预留授予第二个解锁期（即2024年）公司层面业绩考核指标。本次调整将相应修订公司《2022年员工持股计划》及其摘要、《2022年员工持股计划管理办法》中相关内容。

（一）调整原因

公司在制定 2022 年员工持股计划时，综合考虑当时的宏观经济环境、行业发展态势、公司未来发展规划及激励效果等因素，并以公司在未来一定时期处于正常经营环境为前提，结合行业地位、业务规模、盈利能力和未来发展战略等情况以及合理预期，公司基于“智能制造”产业趋势下运动控制业务、同时保持稳定运营的业务布局，结合行业趋势、业务规模、盈利能力和未来发展战略等情况以及合理预期，设定了相对严格的公司业绩考核条件，即 2022 年员工持股计划首次授予的份额的解除限售条件：以 2021 年净利润或销售收入为基数，公司 2022 年、2023 年和 2024 年净利润或销售收入增长率分别不低于 10%、30%和 60%；预留授予的份额的解除限售条件：以 2021 年净利润或销售收入为基数，公司 2023 年和 2024 年净利润或销售收入增长率分别不低于 30%和 60%。

上述 2022 年员工持股计划实施后，面对宏观经济形势、行业环境、需求放缓等客观因素的超预期影响，公司积极克服困难，实现了经营业绩的稳定增长，虽然完成了 2022 年度目标，但 2023 年度业绩完成情况较目标仍有一定差距，当期设定的业绩考核目标未达成，按照《管理办法》等相关规定，公司将对所有激励对象当期不满足解除限售条件的股票份额予以收回。若公司仍按照原业绩考核指标进行考核，将削弱激励计划的激励性，背离 2022 年员工持股计划的初衷，不利于提高核心员工的积极性和凝聚力，不利于公司可持续的健康发展，进而可能损害公司股东利益。

综合考虑上述因素，公司拟调整上述 2022 年员工持股计划中公司层面的业绩考核目标，兼顾战略目标达成和业绩可实现性，同时充分调动员工的积极性，更加有效地发挥股权激励效果。

（二）调整内容

1、公司层面业绩考核要求

本次调整的内容涉及《2022 年员工持股计划（草案）》中“第六章员工持股计划的业绩考核”之“（一）公司层面业绩考核”。调整内容前后对比如下：

调整前：

根据当前疫情不确定的现状及对未来行业、经济形势的判断，本期员工持股计划的考核年度为 2022 年-2024 年 3 个会计年度，各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

解锁期	公司业绩考核目标
第一个解锁期	公司需达成以下两个条件之一，方可解锁： 1、以 2021 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 10%； 2、以 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 10%；
第二个解锁期	公司需达成以下两个条件之一，方可解锁： 1、以 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 30%； 2、以 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 30%；
第三个解锁期	公司需达成以下两个条件之一，方可解锁： 1、以 2021 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 60%； 2、以 2021 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 60%。

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，下同。

预留份额若是在 2022 年三季度报披露前授予，各年度公司层面业绩考核目标同首次授予，预留份额若是在 2022 年三季度报披露后授予，各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

解锁期	公司业绩考核目标
第一个解锁期	公司需达成以下两个条件之一，方可解锁： 1、以 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 30%； 2、以 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 30%；
第二个解锁期	公司需达成以下两个条件之一，方可解锁： 1、以 2021 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 60%； 2、以 2021 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 60%。

若公司未满足对应考核期公司层面业绩考核要求，所有持有人对应考核期可解锁的股票份额均不得解锁。因公司层面未满足上述考核目标导致未解锁的持股计划权益和份额，由管理委员会予以收回，并于锁定期满后出售该部分标的股票，由持股计划管理委员会收回，择机出售后以出资金额加上银行同期存款利息之和与售出收益孰低值返还持有人，剩余资金（如有）归属于公司。

调整后：

本期员工持股计划的考核年度为 2022 年-2024 年 3 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，方可解除限售且公司层面解除限售比例 X 取 X1 和 X2 的孰高值。

首次授予份额各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

解除限售期	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)
第一个解除限售期	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%
第二个解除限售期	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%
第三个解除限售期	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 ≥ 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 ≥ 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 ≥ 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 ≥ 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，下同。

预留份额若是在 2022 年三季度报披露前授予，各年度公司层面业绩考核目标同首次授予，预留份额若是在 2022 年三季度报披露后授予，各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

解除限售期	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)
第一个解除限售期	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%
第二个解除限售期	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%

若公司未满足对应考核期公司层面业绩考核要求，所有持有人对应考核期可解锁的股票份额均不得解锁。因公司层面未满足上述考核目标导致未解锁的持股计划权益和份额，由管理委员会予以收回，并于锁定期满后出售该部分标的股票，由持股计划管理委员会收回，择机出售后以出资金额加上银行同期存款利息之和与售出收益孰低值返还持有人，剩余资金（如有）归属于公司。

2、考核指标的科学性和合理性说明

同时，对公司《2022 年员工持股计划（草案）》中“第六章员工持股计划的业绩考核”之“（三）公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明”中部分内容进行调整，具体如下：

调整前：

公司本期员工持股计划的业绩考核指标分为两个层次，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净利润或营业收入，这两个指标是反映公司经营状况、盈利情况及企业成长的最终体现。净利润增长率是衡量企业盈利能力的成长性指标，是衡量企业资产运营与经营效益的重要指标，反映了企业实现价值最大化的扩张速度。营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力，行业地位及预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，也是反映企业成长性的有效指标，不断增加的营业收入，是企业生存的基础和发展的条件。经过合理预测并兼顾本期持股计划的目的和作用，公司满足以下两个条件之一，方可解锁：（1）以 2021 年净利润为基数，2022 年至 2024 年净利润增长率分别不低于 10%、30%、60%；

（2）以 2021 年营业收入为基数，2022-2024 年营业收入增长率分别不低于 10%、30%、60%。公司为本期激励计划设定了具有一定科学合理性的考核指标，有利于激发和调动激励对象的工作热情和积极性，促使公司战略目标的实现。

除公司层面的业绩考核，公司对个人还设置了较为严格的绩效考核指标，能

够对持有人的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据持有人前一年度绩效考评结果，确定持有人个人是否达到解锁的条件。

综上，公司本期持股计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对持有人具有约束效果，能够达到本期持股计划的考核目的。

调整后：

公司本期员工持股计划的业绩考核指标分为两个层次，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净利润或营业收入，这两个指标是反映公司经营状况、盈利情况及企业成长的最终体现。净利润增长率是衡量企业盈利能力的成长性指标，是衡量企业资产运营与经营效益的重要指标，反映了企业实现价值最大化的扩张速度。营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力，行业地位及预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，也是反映企业成长性的有效指标，不断增加的营业收入，是企业生存的基础和发展的条件。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因素，经过合理预测并兼顾本计划的激励作用，公司为本期员工持股计划设定了考核梯度比例：（1）以2021年营业收入为基准，公司2022年公司营业收入不低于13.23亿元的业绩考核目标；以2021年营业收入为基准，公司2023年公司营业收入不低于15.64亿元的业绩考核目标；以2021年营业收入为基准，公司2024年公司营业收入高于19.25亿元、17.32亿元、15.40亿元的业绩考核目标，对应可分别解锁第三个解除限售期100%、90%、80%限售股份；（2）以2021年净利润为基准，公司2022年公司净利润不低于2.40亿元的业绩考核目标；以2021年净利润为基准，公司2023年公司净利润不低于2.83亿元的业绩考核目标；以2021年净利润为基准，公司2024年公司净利润高于3.49亿元、3.14亿元、2.79亿元的业绩考核目标，对应可分别解锁第三个解除限售期100%、90%、80%限售股份。公司需达成以上两个条件之一，方可解除限售且公司层面解除限售比例X取X1和X2的孰高值。

除公司层面的业绩考核，公司对个人还设置了较为严格的绩效考核指标，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、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解除限售的条件。

综上，公司本期持股计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核

指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本期员工持股计划的考核目的。

三、本次调整的原因及对公司的影响

公司本次对 2022 年员工持股计划、2022 年员工持股计划中公司层面业绩考核目标的调整，综合考虑了宏观经济环境、公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来发展规划等相关因素。调整后的公司层面业绩考核指标仍然具有挑战性，同时兼具了成长性与可达成性，有利于充分调动激励对象的积极性和创造性，持续发挥激励计划的激励作用，不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响。本次调整不存在提前解除限售的情形，也不存在降低授予价格的情形，有利于公司的持续良性发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

四、监事会意见

经审议，监事会认为：公司本次调整 2022 年员工持股计划中公司层面业绩考核指标事项的程序和决策合法有效，调整后的业绩指标能够客观反映公司经营环境的变化和经营成果，符合《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》、公司《2022 年员工持股计划》及相关法律法规的规定，能够保证公司 2022 年员工持股计划的顺利实施，有利于公司的持续良性发展，不存在损害公司及股东利益特别是中小股东利益的情形，监事会同意公司本次调整事项。

五、律师出具的法律意见

公司本次调整已取得必要的批准和授权，符合《指导意见》等法律、法规、规范性文件和《员工持股计划》的相关规定；本次调整的相关事项符合《指导意见》等法律、法规、规范性文件以及《员工持股计划》的相关规定。

六、备查文件

- 1、第五届董事会第十次会议决议；
- 2、第五届监事会第九次会议决议；
- 3、法律意见书；
- 4、独立财务顾问报告。

特此公告。

董事会

2024年7月11日