

深圳市雷赛智能控制股份有限公司

关于调整 2022 年股票期权激励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 年股票期权激励计划业绩考核指标的议案》，同意调整 2022 年股票期权激励计划部分业绩考核指标，并修订《2022 年股票期权激励计划（草案）》及摘要、《2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》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、2022 年 8 月 25 日，公司第四届董事会第十七次会议审议通过了《关于公司〈2022 年股票期权激励计划（草案）〉及摘要的议案》《关于公司〈2022 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公司 2022 年股票期权激励计划有关事宜的议案》。同日，公司第四届监事会第十四次会议审议上述议案并对本期激励计划的激励对象名单进行核实，公司独立董事就本期激励计划发表了独立意见。

2、2022 年 8 月 26 日，公司在内部办公 OA 系统对激励对象的姓名及职务进行了公示，公示时间为自 2022 年 8 月 26 日起至 2022 年 9 月 4 日止，在公示期间，公司监事会及相关部门未收到对本次拟激励对象提出的任何异议。监事会对激励计划授予激励对象名单进行了核查。详见公司于 2022 年 9 月 7 日在巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)披露的《监事会关于 2022 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。

3、2022 年 9 月 13 日，公司 2022 年第三次临时股东大会审议并通过了

《关于公司〈2022 年股票期权激励计划（草案）〉及摘要的议案》《关于公司〈2022 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公司 2022 年股票期权激励计划有关事宜的议案》。详见公司于 2022 年 9 月 14 日在巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)披露的相关公告。

4、2022 年 11 月 3 日，公司第四届董事会第二十次会议和第四届监事会第十七次会议审议通过了《关于调整 2022 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单和授予数量的议案》《关于向 2022 年股票期权激励计划首次授予激励对象授予股票期权的议案》，公司独立董事对此发表了同意的独立意见。

5、2023 年 6 月 2 日，公司第五届董事会第二次会议和第五届监事会第二次会议审议通过了《关于调整 2022 年限制性股票激励计划回购价格及预留授予价格、2022 年股票期权激励计划行权价格的公告》，公司独立董事对此发表了同意的独立意见。

6、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《关于向 2022 年股票期权激励计划激励对象授予预留股票期权的议案》，公司独立董事对此发表了同意的独立意见。

7、2024 年 3 月 19 日，公司第五届董事会第八次会议和第五届监事会第七次会议审议通过了《关于 2022 年股票期权激励计划首次授予第一个行权期行权条件达成的议案》《关于注销 2022 年股票期权激励计划部分已不符合行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会审议通过上述议案。

8、2024 年 4 月 25 日，公司第五届董事会第九次会议和第五届监事会第八次会议审议通过了《关于 2022 年股票期权激励计划首次授予第二个行权期、预留授予第一个行权期行权条件未成就暨注销部分股票期权的议案》、《关于调整 2022 年股票期权激励计划业绩考核指标的议案》。同意注销共计 1,616,750 份股票期权。

9、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 年股票期权激励计划业绩考核指标的议案》，同意调整 2022 年限制性股票激励计划部分业绩考核指标，并修订

《2022 年股票期权激励计划（草案）》及摘要、《2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》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 年股票期权激励计划首次授予第三个行权期，预留授予第二个行权期（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 年股票期权激励计划》及其摘要、《2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》中相关内容。

（一）调整原因

公司在制定 2022 年股票期权激励计划时，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，即首次授予股票期权行权条件：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%；预留授予股票期权行权条件：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%。

上述股权激励计划实施后，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《考核管理办法》等相关规定，公司将对所有激励对象当期不满足行权条件暨注销部分股票期权。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，背离股票期权激励计划的初衷，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，公司拟调整上述股票期权激励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年股票期权激励计划（草案）》中“第八章股票期权的授予与行权条件”之“二、股票期权的行权条件之“（三）公司层面业绩考核要求”，调整内容前后对比如下：

调整前：

本计划授予的股票期权，在行权期的3个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

根据当前不确定的现状及对未来行业、经济形势的判断，首次授予股票期权的考核年度为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：

行权期	业绩考核目标
首次授予第一个行权期	公司需达成以下两个条件之一，方可行权： 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%；
首次授予第二个行权期	公司需达成以下两个条件之一，方可行权： 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%；
首次授予第三个行权期	公司需达成以下两个条件之一，方可行权： 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%。

预留授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

（1）若预留部分股票期权于2022年三季报披露之前授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予第一个行权期	公司需达成以下两个条件之一，方可行权： 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%；
预留授予第二个行权期	公司需达成以下两个条件之一，方可行权： 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%；

预留授予第三个行权期	公司需达成以下两个条件之一，方可行权： 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%。
------------	---

(2) 若预留部分股票期权于 2022 年三季报披露之后授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予第一个行权期	公司需达成以下两个条件之一，方可解除限售： 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%；
预留授予第二个行权期	公司需达成以下两个条件之一，方可解除限售： 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。

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。

调整后：

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。

2、考核指标的科学性和合理性说明

同时，对公司《2022 年股票期权激励计划（草案）》中“第八章股票期权的授予与行权条件”之“三、考核指标的科学性和合理性说明”中部分内容进行调

整，具体如下：

调整前：

公司股票期权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激励计划的激励作用，公司满足以下两个条件之一，方可行权：（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行权的条件。

综上，公司本次激励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，能够达到本次激励计划的考核目的。

调整后：

公司股票期权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，公司为本次股票期权激励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，对应可分别行权第三个行权期 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，对应可分别行权第三个行权期 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，公司本次激励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，能够达到本次激励计划的考核目的。

三、本次调整的原因及对公司的影响

公司本次对 2022 年股票期权激励计划、2022 年股票期权激励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 年股票期权激励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《上市公司股权激励管理办法》、公司《2022年股票期权激励计划》及相关法律法规的规定，能够保证公司2022年股票期权激励计划的顺利实施，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，并同意提交公司股东大会审议。

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《管理办法》等法律、法规、规范性文件和《激励计划》的相关规定；本次调整的相关事项符合《管理办法》等法律、法规、规范性文件以及《激励计划》的相关规定；本次调整尚需提交股东大会审议通过。

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。

深圳市雷赛智能控制股份有限公司

董事会

2024年7月11日