

深圳和而泰智能控制股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

深圳和而泰智能控制股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司及子公司管理人员及核心骨干人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证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、以及公司章程、激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定公司《2022 年限制性股票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，建立和完善公司激励约束机制，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励的作用，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平、公开、公正的原则，严格按照本办法和考核对象的绩效进行评价，以实现激励计划与激励对象工作绩效、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次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、公司（含子公司）核心管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工。

四、考核机构

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。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

激励计划授予的限制性股票，在解除限售期的3个会计年度中，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本次公司层面业绩考核指标为公司营业收入增长率或净利润增长率，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	对应考核年度	公司营业收入或净利润
第一个解除限售期	2023 年	以 2021 年为基数，2023 年营业收入或净利润不低于 2021 年营业收入或净利润的 1.25 倍。
第二个解除限售期	2024 年	以 2021 年为基数，2024 年营业收入或净利润不低于 2021 年营业收入或净利润的 1.60 倍。
第三个解除限售期	2025 年	以 2021 年为基数，2025 年营业收入或净利润不低于 2021 年营业收入或净利润的 2.10 倍。

按照以上业绩考核目标值，公司第三个解除限售期解除限售比例与考核期业绩目标完成度相挂钩，具体挂钩方式如下：

解除限售期	对应考核年度	营业收入目标值（万元） Am	净利润目标值（万元） Bm
第三个解除限售期	2025 年	1,257,027.88	114,552.10
业绩指标	业绩目标完成度		可解除限售比例
营业收入（A）	$A \geq Am$		X=100%
	$90\% * Am \leq A < Am$		X=90%
	$80\% * Am \leq A < 90\% * Am$		X=80%
	$A \leq 80\% * Am$		X=0

净利润（B）	$B \geq B_m$	$Y=100\%$
	$90\% \cdot B_m \leq B < B_m$	$Y=90\%$
	$80\% \cdot B_m \leq B < 90\% \cdot B_m$	$Y=80\%$
	$B \leq 80\% \cdot B_m$	$Y=0$
可解除限售的比例	X、Y 取孰高值	

注：1.上述“营业收入”指标均以经审计的合并报表所载数据为准；

2.上述“净利润”指标均为扣除本次股权激励费用后的合并报表净利润；

3.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。

（二）个人层面绩效考核要求

根据本办法规定，激励对象只有在规定的考核年度内，公司业绩达到考核指标要求，且个人绩效考核为“合格”及以上时，才可具备获授限制性股票本年度的解除限售资格。若达到解除限售条件，激励对象按照激励计划的相关规定对该期内可解除限售部分的限制性股票申请解除限售；未达解除限售条件的限制性股票，由公司按激励计划相关规定回购注销。

激励对象个人当年计划解除限售额度因考核原因不能解除限售不可递延至下一年度。相对应解除限售期所获授但尚未解除限售的限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销。

激励对象在限制性股票解除限售后如有发生损害公司利益的情况，则需向公司退回解除限售后交易所得。

六、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部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。公司董事会薪酬与考核委员会审批确定激励对象考核结果。

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，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，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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部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，须考核当事人签字。

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董事会薪酬与考核委员会负责统一销毁。

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股权激励计划生效后实施。

深圳和而泰智能控制股份有限公司董事会

2025 年 7 月 29 日