证券代码：002979　　证券简称：雷赛智能　　公告编号：2022-058

深圳市雷赛智能控制股份有限公司关于变更公司注册资本及修订《公司章程》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”)于 2022 年 8 月 25 日召开第四届董事会第十七次会议，审议并通过了《关于变更公司注册资本及修订<公司章程>的议案》，该议案尚需提交股东大会审议，现将具体情况公告如下：

一、关于变更公司注册资本及修订《公司章程》情况

根据《公司法》《上市公司治理准则》《上市公司章程指引》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——主板上市公司规范运作》等相关法律、法规及规范性文件的规定，因公司 2022 年限制性股票激励计划首次授予登记工作已完成，容诚会计师事务所(特殊普通合伙)于 2022 年 7 月 18 日出具了“容诚验字 [2022]518Z0075 号”验资报告，对公司截至 2022 年 7 月 1 日止新增注册资本及股本的实收情况进行了审验：公司已收到田天胜等 88 名股东缴纳的行权款合计人民币 59,700,000.00 元，其中新增注册资本 7,500,000.00 元，人民币 52,200,000.00 元作为资本公积处理。

本次限制性股票首次授予登记完成数量共计 750.00 万股，公司总股本由 30,160 万股变更为 30,910 万股，公司注册资本由人民币 30,160 万元变更为人民币 30,910 万元。同时，公司拟对《公司章程》相关内容进行修订，并提请股东大会授权公司董事会，由董事会转授权经营层就变更后的公司章程等事宜办理相关工商变更登记手续，相关内容最终以工商登记主管部门核准为准。

具体修订条款详见本公告附件《公司章程修订对照表》，修订后的公司章程同日披露于巨潮资讯网(http://www.cninfo.com.cn)。

除以上修订外，公司章程其他条款均保持不变。

二、备查文件

1、第四届董事会第十七次会议决议。

特此公告。

深圳市雷赛智能控制股份有限公司

董事会

2022 年 8 月 26 日

附件：《公司章程修订对照表》

条款	修改前	修改后
第六条	公司的注册资本为人民币 30,160 万元。	公司的注册资本为人民币 30,910 万元。
第十九条	公司的股份总数为 30,160 万股，均为普通股。	公司的股份总数为 30,910 万股，均为普通股。

证券简称：雷赛智能　　证券代码：002979

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(草案)摘要

深圳市雷赛智能控制股份有限公司

二〇二二年八月

声　明

本公司及全体董事、监事保证本期激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本期激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、本期激励计划依据《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》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及《深圳市雷赛智能控制股份有限公司章程》制订。

二、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

(一) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(二)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(三)上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(四)法律法规规定不得实行股权激励的；

(五)中国证监会认定的其他情形。

三、参与本期激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事，单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

(一)最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(二)最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(三) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(四)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(五)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(六)中国证监会认定的其他情形。

四、本期激励计划采取的激励工具为股票期权，股票来源深圳市雷赛智能控制股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)向激励对象定向发行本公司 A 股普通股股票。

五、本期激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量总计为 544.00 万份，涉及的股票种类为人民币 A 股普通股票，约占本期激励计划草案公告日公司股本总额 30,910.00 万股的 1.76%。其中，首次授予股票期权 517.80 万份，约占本期激励计划草案公告日公司股本总额的 95.18%，约占本期激励计划草案公告日公司股本总额的 1.68%；预留股票期权 26.20 万份，约占本期激励计划拟授出股票期权总数的 4.82%，约占本期激励计划草案公告日公司股本总额的 0.08%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

截至本期激励计划草案公告日，公司 2022 年 5 月 27 日实施的《2022 年限制性股票激励计划(草案)》尚处于有效期内，公司 2022 年限制性股票激励计划拟授予的限制性股票数量为 800.00 万股，加上本次拟授予的股票期权数量 544.00 万份，有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票数量合计 1,344.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 30,910.00 万股的 4.35%。公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本期激励计划草案公告时公司股本总额的 10.00%。本期激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过本期激励计划草案公告时公司股本总额的 1.00%。

在本期激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

三、激励对象获授的股票期权分配情况

本期激励计划拟授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占授予股票期权总数的比例	占本期激励计划草案公告日股本总额的比例
1	公司骨干人员(270 人)		517.80	95.18%	1.68%
2	预留部分		26.20	4.82%	0.08%
合计			544.00	100.00%	1.76%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过本期激励计划草案公告时公司股本总额的 1.00%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本期激励计划草案公告时公司股本总额的 10.00%；

2、预留授予部分的激励对象由本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露本次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准原则上参照首次授予的标准确定。

第六章 本期激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

一、本期激励计划的有效期

股票期权激励计划的有效期为自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

二、本期激励计划的授予日

授予日在本期激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内完成首次授予日的确定、授予登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并终止实施本期激励计划，未授予的股票期权作废失效。根据《管理办法》《自律监管指南》及其他相关法律法规规定上市公司不得授出权益的期间不计算在前述 60 日内。预留权益的授予对象应当在本期激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

三、本期激励计划的等待期

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 年三季报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 年三季报披露之后授予的分 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。

四、本期激励计划的可行权日

在本期激励计划经股东大会审议通过后，激励对象自授予之日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为本期激励计划有效期内的交易日，但不得在下列期间内行权：

(一)公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；

(二)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

(三)自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或进入决策程序之日至依法披露之日；

(四)中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

五、本期激励计划授予的股票期权的行权安排

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 个月后分 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 年三季报披露之前授出，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、本期激励计划的禁售期

本期激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

(一)激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

(二)激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

(三)在本期激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象在转让其所持有的公司股票时应当符合修改后的相关规定。

第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

一、股票期权的行权价格

本计划授予激励对象的股票期权的行权价格(含预留授予)为每股 20.37 元，即在满足行权条件的情形下，激励对象获授的每份股票期权可以 20.37 元的价格购买 1 股公司股票。

在本期激励计划公告当日至激励对象完成股票期权股份登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股、派息等事宜，本期激励计划中股票期权的数量及行权价格讲做相应的调整。

二、股票期权的行权价格的确定方法

2018 年 9 月 15 日，中国证券监督管理委员会发布实施的《管理办法》第二十九条规定：“上市公司在授予激励对象股票期权时，应当确定行权价格或者行权价格的确定方法。行权价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者：(一)股权激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价；(二) 股权激励计划草案公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一。

本期激励计划授予股票期权(含预留授予)的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

(一)本期激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价(前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量)，为每股 19.75 元；

(二) 本期激励计划公告前 120 个交易日公司股票交易均价 (前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量)，为每股 20.37 元。

第八章 股票期权的授予与行权条件

一、股票期权的授予条件

同时满足下列条件时，公司向激励对象授予股票期权；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予股票期权。

(一)公司未发生如下任一情形：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

(二)激励对象未发生以下任一情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

二、股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象已获授的股票期权方可行权：

(一)公司未发生如下任一情形：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

(二)激励对象未发生以下任一情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

(三)公司业绩考核目标

(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	公司业绩考核目标
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	公司业绩考核目标
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，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%。

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。

(四)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。

三、考核指标的科学性和合理性说明

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。

第九章 本期激励计划的调整方法和程序

一、股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

(一)资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

Q=Q0×(1+n)

其中：Q0 为调整前的股票期权数量；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量)；Q 为调整后的股票期权数量。

(二)配股

Q=Q0×P1×(1+n)/(P1+P2×n)

其中：Q0 为调整前的股票期权数量；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 为配股价格；n 为配股的比例(即配股的股数与配股前公司总股本的比例)；Q 为调整后的股票期权数量。

(三)缩股

Q=Q0×n

其中：Q0 为调整前的股票期权数量；n 为缩股比例 (即 1 股远光软件股票缩为 n 股股票)；Q 为调整后的股票期权数量。

(四)增发、派息

公司在发生增发新股、派息的情况下，股票期权数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

若在激励对象行权前公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权行权价格进行相应的调整，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。调整方法如下：

(一)资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

P=P0÷(1+n)

其中：P0 为调整前的行权价格；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率；P 为调整后的行权价格。

(二)配股

P=P0×(P1+P2×n)/[P1×(1+n)]

其中：P0 为调整前的行权价格；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 为配股价格；n 为配股的比例(即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例)；P 为调整后的行权价格。

(三)缩股

P=P0÷n

其中：P0 为调整前的行权价格；n 为每股缩股比例；P 为调整后的行权价格。

(四)派息

P=P0 － V

其中：P0 为调整前的行权价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的行权价格。经派息调整后，P 仍须大于 1。

(五)增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

三、本期激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本期激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本期激励计划的规定向公司董事会出具专业法律意见书。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

第十章 股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号-股份支付》等相关规定的规定，公司将在等待期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、股票期权公允价值的确定方法

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《企业会计准则第 11 号-股份支付》和《企业会计准则第 22 号-金融工具确认和计量》，并于 2007 年 1 月 1 日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第 22 号-金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。

公司选择 Black-Scholes 模型来计算期权的公允价值，并于 2022 年 8 月 25 日用该模型对首次授予的 517.8 万份股票期权进行测算，总价值 1449.32 万元。具体参数选取如下：

1、标的股价：19.73 元/股(假设授予日公司收盘价为 19.73 元/股)

2、有效期分别为：1 年、2 年、3 年(股票期权授予之日至每期行权日的期限)；

3、历史波动率：21.36%、21.35%、22.72%(分别采用深证成指最近 1 年、2 年、3 年的波动率)；

4、无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%(分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率)；

二、股票期权费用的摊销方法

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本期激励计划的股份支付费用，该等费用将在本期激励计划的实施过程中按行权比例摊销，进行分期确认。由本期激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司 2022 年 10 月初首次授予激励对象股票期权，根据中国会计准则要求，本期激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示(单位：万元)：

首次授予的股票期权数量(万份)	需摊销的总费用(万元)	2022 年(万元)	2023 年(万元)	2024 年(万元)	2025 年(万元)
517.80	1,449.32	163.11	612.82	446.21	227.18

注：上述结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本除了与实际授予日、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，上述费用摊销对公司经营成果的影响最终结果以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本期激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本期激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑本期激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本期激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

预留部分股票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理。

第十一章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

(一)公司出现下列情形之一的，本期激励计划终止实施，激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权不得行权。

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

(三)公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销处理。激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本期激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本期激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

(一)激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本计划的资格，激励对象已行权的股票期权不做变更，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、证监会认定的其他情形。

(二)激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。

2、激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

(三)激励对象因辞职、被公司辞退、被公司裁员、解除劳动关系等原因而离职，自离职之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

(四)激励对象成为公司独立董事、监事、或因退休不再返聘等情形而不具备激励对象资格的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

(五)激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未行权的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

(六)激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因执行职务身故的，在情况发生之日，对激励对象授予的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照身故前本计划规定的程序进行，且其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

2、激励对象若因其他原因身故的，在情况发生之日，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

(七)激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象未留在公司或者公司其他控股子公司任职的，已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

(八)其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争的解决

公司与激励对象发生争议，按照本期激励计划和《股权激励协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十二章 附则

一、本期激励计划在公司股东大会审议通过后生效。

二、本期激励计划由公司董事会负责解释。

深圳市雷赛智能控制股份有限公司

董事会

2022 年 8 月 26 日

证券代码：002979　　证券简称：雷赛智能　　公告编号：2022-056

深圳市雷赛智能控制股份有限公司第四届监事会第十四次会议决议公告

本公司及监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”)第四届监事会第十四次会议于 2022 年 8 月 25 日在公司会议室召开，本次会议通知于 2022 年 8 月 18 日以书面或电话形式发出。本次会议应出席监事 3 名，实际出席监事 3 名，会议由监事会主席贺卫利先生主持，公司全体监事出席了会议，符合国家有关法律、法规及公司章程的规定。经全体监事一致同意，形成决议如下：

一、全体监事以 3 票同意，0 票反对，0 票弃权，审议通过了《关于公司<2022 年股票期权激励计划(草案)>及其摘要的议案》

经审核，监事会认为公司《2022 年股票期权激励计划(草案)》及其摘要的内容符合《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规及规范性文件的规定，履行了相关的法定程序，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

具体内容详见同日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《2022 股票期权激励计划(草案)》及《2022 年股票期权激励计划(草案)摘要》。

本议案尚需提交公司股东大会审议。

二、全体监事以 3 票同意，0 票反对，0 票弃权，审议通过了《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》

监事会认为公司《2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》符合相关法律、法规的规定以及公司的实际情况，能保证公司 2022 年股票期权激励计划的顺利实施，建立股东与公司管理人员及主要骨干人员之间的利益共享与约束机制，不会损害公司及全体股东的利益。全体监事一致同意《2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》的内容。

具体内容详见同日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《2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法》。

本议案尚需提交公司股东大会审议。

三、全体监事以 3 票同意，0 票反对，0 票弃权，审议通过了《关于核查公司 2022 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单的议案》

与会监事对公司 2022 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单进行审核，认为：

1、公司 2022 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象均为公司(含分子公司，下同)正式在职员工，其中无独立董事、监事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

2、经核查，激励对象不存在下列情形：最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形的；法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；中国证监会认定的其他情形。

3、公司 2022 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象均具备《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格，符合《上市公司股权激励管理办法》等规定的激励对象条件，符合公司《2022 年股票期权激励计划(草案)》及其摘要规定的激励对象范围，其作为本次激励对象的主体资格合法、有效。

4、公司将在召开股东大会前，通过公司内部公示系统公示激励对象的姓名和岗位，公示期不少于 10 天。监事会在充分听取公示意见后，于股东大会审议股权激励计划前 5 日披露对激励对象名单的核查意见及公示情况的说明。

四、全体监事以 3 票同意，0 票反对，0 票弃权，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》

经审核，监事会认为：公司本次员工持股计划(草案)的内容符合《公司法》《证券法》《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》以及《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——主板上市公司规范运作》等有关法律、法规及规范性文件的规定，符合公司员工持股计划的实际情况，不存在损害公司及全体股东利益的情形，有利于公司的持续发展。

具体内容详见同日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《2022 员工持股计划(草案)》及《2022 年员工持股计划(草案)摘要》。

本议案尚需提交公司股东大会审议。

五、全体监事以 3 票同意，0 票反对，0 票弃权，审议通过了《关于公司<2022 年员工持股计划管理办法>的议案》

监事会认为公司《2022 年员工持股计划管理办法》符合相关法律、法规的规定以及公司的实际情况，管理方法坚持了公平、公正、公开的原则，确保了公司本次员工持股计划的顺利实施和规范运行，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东的利益的情况。全体监事一致同意《2022 年员工持股计划管理办法》的内容。

具体内容详见同日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《2022 年员工持股计划管理办法》。

本议案尚需提交公司股东大会审议。

六、备查文件：

1、第四届监事会第十四次会议决议。

特此公告。

深圳市雷赛智能控制股份有限公司

监事会

2022 年 8 月 26 日

证券代码：002979　　证券简称：雷赛智能　　公告编码：2022-057

深圳市雷赛智能控制股份有限公司独立董事公开征集委托投票权报告书

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。

重要提示：

根据中国证券监督管理委员会 (以下简称 “证监会”)《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)的有关规定，深圳市雷赛智能控制股份有限公司(以下简称“公司”)独立董事曹军先生受其他独立董事的委托作为征集人，就公司拟于 2022 年 9 月 13 日召开的 2022 年第三次临时股东大会审议的相关议案向公司全体股东征集委托投票权。

中国证监会、深圳证券交易所及其他政府部门未对本报告书所述内容之真实性、准确性和完整性发表任何意见，对本报告书的内容不负有任何责任，任何与之相反的声明均属虚假不实陈述：

一、征集人声明

本人曹军作为征集人，按照《管理办法》的有关规定和其他独立董事的委托，就公司拟召开的 2022 年第三次临时股东大会的相关议案征集股东委托投票权而制作并签署本报告书。

征集人保证本报告书不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担单独和连带的法律责任；保证不会利用本次征集投票权从事内幕交易、操纵市场等证券欺诈活动。

本次征集委托投票权行动以无偿方式