

证券代码：002979 证券简称：雷赛智能 公告编号：2026-024

## 深圳市雷赛智能控制股份有限公司 第五届董事会第二十六次会议决议公告

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2026年6月1日在公司会议室以现场方式召开第五届董事会第二十六次会议。本次会议通知于2026年5月21日以前，电话通知方式发出。会议应到董事7人，实到7人。会议由董事长李卫平先生主持，有关高级管理人员列席了会议。会议的召开符合《公司法》和《公司章程》的有关规定。经全体董事一致同意，形成决议如下：

一、审议通过《关于向特定对象发行股票期权与限制性股票激励计划预留授予股票期权与第一类限制性股票的议案》根据《上市公司股权激励管理办法》、公司《2025年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》的相关规定以及公司2025年第一次临时股东大会的授权，董事会认为公司向本激励计划规定的授予条件成就、同意确定2026年6月1日为预留授予日，向符合授予条件的132名激励对象预留授予113.70万份股票期权，向符合授予条件的27名激励对象预留授予80.00万股第一类限制性股票。具体内容详见2026年6月3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《关于向2025年股票期权与限制性股票激励计划激励对象预留授予股票期权、第一类限制性股票的公告》。

表决结果：7票同意，0票反对，0票弃权。  
本次会议已经公司薪酬与考核委员会审议通过。  
二、备查文件：  
1、第五届董事会第二十六次会议决议；  
2、公司薪酬与考核委员会会议决议。  
特此公告。

深圳市雷赛智能控制股份有限公司  
董事会  
2026年6月3日

证券代码：002979 证券简称：雷赛智能 公告编号：2026-025

## 深圳市雷赛智能控制股份有限公司 关于向2025年股票期权与限制性 股票激励计划激励对象预留授予股票 期权、第一类限制性股票的公告

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。

一、股票期权预留授予日：2026年6月1日  
二、股票期权预留授予数量(调整后)：113.70万份  
三、股票期权行权价格(调整后)：50.28元/份  
四、第一类限制性股票预留授予日：2026年6月1日  
五、第一类限制性股票预留授予数量(调整后)：80.00万股  
六、第一类限制性股票预留授予价格(调整后)：24.98元/股

(深圳市雷赛智能控制股份有限公司2025年股票期权与限制性股票激励计划(草案))以下简称“(2025年激励计划(草案))”或“本激励计划”)规定的权益授予条件已经成就，根据深圳市雷赛智能控制股份有限公司(以下简称“公司”)2025年第一次临时股东大会的授权，公司于2026年6月1日召开的第五届董事会第二十六次会议，审议通过了《关于向2025年股票期权与限制性股票激励计划激励对象预留授予股票期权、第一类限制性股票的议案》，确定以2026年6月1日为预留授予日，向符合授予条件的132名激励对象预留授予113.70万份股票期权，向符合授予条件的27名激励对象预留授予80.00万股第一类限制性股票。现将有关事项通知如下：  
一、2025年激励计划已履行的相关审批程序  
1.2025年5月16日，公司第五届董事会第十九次会议审议通过了《关于公司2025年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》及摘要的议案》(关于公司《2025年股票期权与限制性股票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2025年股票期权与限制性股票激励计划有关事宜的议案)。  
2.2025年5月16日，公司第五届监事会第二次会议审议通过了《关于公司2025年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》及摘要的议案》(关于公司《2025年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》的议案》(关于提请公司2025年股票期权与限制性股票激励计划首次授予考核管理办法的议案)。  
3.2025年5月19日，公司于2025年5月19日至2025年5月29日期间，公司董事会薪酬与考核委员会及各自成员均未收到对本次拟激励对象提出的任何异议。公司董事会薪酬与考核委员会对激励计划授予激励对象名单进行了核查。详见公司于2025年5月29日在巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)披露的《董事会薪酬与考核委员会关于2025年股票期权与限制性股票激励计划首次授予激励对象名单情况及核查意见的说明》。并于同日披露了《关于2025年股票期权与限制性股票激励计划首次授予激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

4.2025年6月3日，公司2025年第一次临时股东大会审议通过了《关于公司《2025年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》及摘要的议案》(关于公司《2025年股票期权与限制性股票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2025年股票期权与限制性股票激励计划有关事宜的议案)。  
5.2025年6月11日，公司第五届监事会第十九次会议和第五届监事会第十四次会议审议通过了《关于向2025年股票期权与限制性股票激励计划激励对象的议案》(关于向2025年股票期权与限制性股票激励计划激励对象首次授予股票期权、第一类限制性股票的议案)；公司董事会薪酬与考核委员会对此发表了意见。同意公司董事会薪酬与考核委员会对激励计划授予激励对象名单进行了核查，认为激励对象主体资格合法有效，确定的授予日符合相关规定。  
二、本次实施的股权激励计划与股东大会审议通过的股权激励计划差异情况  
(一)授予价格/行权价格的调整  
鉴于公司2024年度权益分派方案已于2025年5月29日实施完成，根据《2025年激励计划(草案)》的相关规定，若在本激励计划公告当日至激励对象完成第一类限制性股票授予登记期间，激励计划公告日至激励对象行权期间，公司有资本公积转增股本、派送红股、公积金转增股本、派发现金红利等事项，则应对股票期权的行权价格作相应的调整；若对本激励计划规定的授予条件进行调整，则应对股票期权的行权价格作相应的调整。根据本激励计划的规定，对本激励计划股票期权的行权价格、第一类限制性股票的授予价格作如下调整：  
本次调整前，股票期权行权价格为50.28元/股；第一类限制性股票授予价格为24.98元/股。  
(二)激励对象名单及授予数量的调整  
鉴于《2025年激励计划(草案)》原确定的激励对象中有29名激励对象因个人原因自愿辞去并于本次激励计划公告取消拟向该名激励对象授予的股票权益共计78.40万股(其中股票期权6.40万份，第一类限制性股票14万份)，根据公司2025年第一次临时股东大会的授权，董事会对公司本次激励计划首次授予激励对象名单及授予权益数量进行了调整，并将拟激励对象放弃的股票权益直接调整至预留部分。  
调整后，本次激励计划首次授予激励对象人数416人，调整为387人，本次授予的股票权益总量不变，首次授予权益数量由1214.70万股调整为1136.30万股，预留部

分权益数量由115.30万股调整为193.70万股。其中，股票期权首次授予数量由550.70万股调整为486.30万股，预留授予数量由30.00万份调整为113.70万份；第一类限制性股票首次授予数量由664.00万股调整为650.00万股，预留授予数量由66.00万股调整为80.00万股。  
除上述调整外，本次实施的股权激励计划内容与公司2025年第一次临时股东大会审议通过的股权激励相关内容一致，根据公司2025年第一次临时股东大会的授权，本次调整属于授权范围内事项，经公司董事会审议通过即可，无需再次提交股东大会审议。  
三、本激励计划的授予条件及授予条件是否满足条件的说明  
根据本激励计划的规定，同时满足下列条件时，公司应向激励对象授予股票期权/第一类限制性股票。反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权/第一类限制性股票。  
(一)公司未发生以下任一情形：  
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施股权激励的情形；  
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情形；  
6、中国证监会认定的其他情形。  
董事会经过认真核查，认为公司及获授股票期权/第一类限制性股票的激励对象均未发生或不属于上述两任一情况。综上所述，本激励计划授予条件已经成就，激励对象可获授相关权益。  
四、本激励计划的授予情况  
(一)股票期权的授予情况  
1.股票期权的授予日期：自2026年6月1日起；  
2.股票期权的授予来源：公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票；  
3.股票期权的预留授予人数：132名；  
4.股票期权的行权价格(调整后)：50.28元/份；  
5.股票期权的授予数量及分配情况(调整后)：公司向激励对象预留授予113.70万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.37%，约占本次拟授出股票期权权益总数的18.95%。  
本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

职务	获授的股票期权数量(万份)	占激励计划授予股票期权总数的比例	占本激励计划草案公告日股本总额的比例
中层管理人员、技术人员、核心人员等(132人)	113.70	18.95%	0.37%
合计	113.70	18.95%	0.37%

注：1、上述任一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总数均未超过公司股本总额的1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的10%。  
2、上述激励对象不包括公司的独立董事、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、子女及外籍员工。  
3、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。  
五、激励对象发生以下任一情形时，公司应向激励对象授予股票期权/第一类限制性股票激励计划的有效期限、解除限售安排：  
(一)第一类限制性股票激励计划的有效期限  
1.股票期权激励计划的有效期限：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)股票期权激励计划的可行权日  
在本激励计划经股东大会通过后，股票期权自授权之日起满12个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：  
(1)公司年度报告、半年度报告公告前15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15日起算；  
(2)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内；  
(3)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重大事件发生之日或者进入敏感程序之日至依法披露后2日内；  
(4)中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。  
上述“重大事件”为公司依据《深圳证券交易所股票上市规则》(以下简称“《股票上市规则》”)、《上市公司规范运作指引》等相关规定披露的交易或其他重大事项。  
六、本激励计划的有效期及期、如果《公司法》等相关法律法规、行政法规、规范性文件及《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象行权时应当符合修改后的相关规定。  
本激励计划授予的股票期权行权及各期行权时间安排如表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自股票期权预留授予之日起12个月后的首个交易日至股票期权预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个行权期	自股票期权预留授予之日起24个月后的首个交易日至股票期权预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

在满足股票期权行权条件后，公司将在行权期内为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。  
当期行权条件未成就的股票期权不得行权或递延至下期行权。当期股票期权由公司予以注销。在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，由公司予以注销。  
7.股票期权的行权条件  
激励对象行权已获授的股票期权除满足上述条件外，还必须同时满足如下条件：  
(1)公司未发生以下任一情形：  
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施股权激励的；  
⑤中国证监会认定的其他情形。  
(2)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。  
公司发生上述第(1)条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销，某一激励对象发生上述(2)条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。  
(3)公司层面业绩考核要求  
本激励计划预留授予的股票期权考核年度为2026-2027两个会计年度，每个会计年度考核一次，公司需达成以下两个条件之一，方可行权公司层面行权比例=X取X1和X2的高值。  
预留授予部分各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	考核年度	各考核年度营业收入增长率(A)	各考核年度净利润增长率(B)
第一个行权期	2026年	营业收入增长率不低于30%	70%
	2027年	营业收入增长率不低于40%	90%
第二个行权期	2026年	营业收入增长率不低于50%	100%
	2027年	营业收入增长率不低于60%	100%

注：上述考核年度的“营业收入”“净利润”指公司经审计的合并报表的数据，其中“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、员工持股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，对合并报表存在影响的数值作为计算依据。下同。  
股票期权的行权条件成就，则激励对象按照本期激励计划规定的比例行权。如公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部由公司注销，不得递延至下一年度。  
(4)个人层面绩效考核要求  
公司人力资源部门负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬委员会负责审核公司绩效考核的执行过程和结果，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×公司层面行权比例(X)×个人层面绩效考核系数(Y)。  
激励对象的绩效评价结果分为A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

第一个行权期	考核年度	各考核年度营业收入增长率(A)	各考核年度净利润增长率(B)
2026年	2026年	营业收入增长率不低于30%	70%
	2027年	营业收入增长率不低于40%	90%
第二个行权期	2026年	营业收入增长率不低于50%	100%
	2027年	营业收入增长率不低于60%	100%

注：上述考核年度的“营业收入”“净利润”指公司经审计的合并报表的数据，其中“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、员工持股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，对合并报表存在影响的数值作为计算依据。下同。  
股票期权的行权条件成就，则激励对象按照本期激励计划规定的比例行权。如公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部由公司注销，不得递延至下一年度。  
(4)个人层面绩效考核要求  
公司人力资源部门负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬委员会负责审核公司绩效考核的执行过程和结果，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×公司层面行权比例(X)×个人层面绩效考核系数(Y)。  
激励对象的绩效评价结果分为A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象考核年度业绩考核未达到A+、B、C三个等级，考核行权价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：  

评价等级	B+(良好及以上)	B(良好)	C(及格及以下)
个人层面绩效考核系数(Y)	100%	70%	0