

## 盛视科技股份有限公司

### 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

盛视科技股份有限公司（以下简称“公司”、“盛视科技”）为进一步完善公司治理结构，健全公司长效激励机制，提升公司薪酬考核体系，充分调动公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心骨干人员的积极性，提升公司凝聚力，为稳定优秀人才提供良好的激励平台，为公司未来更好的落实战略布局打下坚实的人才基础，增强公司竞争力，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《盛视科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本股权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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

#### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

#### 第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩、能力、态度等进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、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。

#### 第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心骨干人员，不包括盛视科技独立董事、监事和单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的有效期限内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

#### 第四条 考核机构及执行机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；
- （二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，负责对薪酬委员会报告工作；
- （三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；
- （四）公司董事会负责考核结果的审核。

#### 第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象个人两个层面的考核结果共同确定。

##### （一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2025 年-2026 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

首次及预留授予的限制性股票的公司层面业绩考核目标如下所示：

| 解除限售期    | 考核年度   | 营业收入目标增长率（Am）                        |
|----------|--------|--------------------------------------|
| 第一个解除限售期 | 2025 年 | 以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 10% |
| 第二个解除限售期 | 2026 年 | 以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 15% |

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入。

根据公司考核年度业绩完成情况，公司层面解锁比例的确定原则如下：

| 解除限售期    | 考核指标                          | 考核完成情况                    | 公司层面解锁比例 (X)    |
|----------|-------------------------------|---------------------------|-----------------|
| 第一个解除限售期 | 2025 年营业收入较于 2024 年的实际增长率 (A) | $A/A_m \geq 100\%$        | 100%            |
|          |                               | $70\% \leq A/A_m < 100\%$ | $A/A_m * 100\%$ |
|          |                               | $A/A_m < 70\%$            | 0               |
| 第二个解除限售期 | 2026 年营业收入较于 2024 年的实际增长率 (A) | $A/A_m \geq 100\%$        | 100%            |
|          |                               | $80\% \leq A/A_m < 100\%$ | $A/A_m * 100\%$ |
|          |                               | $A/A_m < 80\%$            | 0               |

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。根据公司层面业绩完成情况确认公司层面解除限售比例 (X)，激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票因公司层面业绩考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司授予价格加银行同期存款利息回购注销。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度组织实施。个人绩效考核结果分为“A”、“B”、“C”、“D”、“E”。

| 考核评价结果         | A    | B   | C   | D   | E |
|----------------|------|-----|-----|-----|---|
| 个人层面解除限售系数 (N) | 100% | 85% | 70% | 50% | 0 |

在公司层面业绩考核目标达到解锁条件的前提下，激励对象当年可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×当年公司层面解锁比例 (X) ×个人层面解除限售系数 (N)。激励对象经公司层面业绩考核及个人层面绩效考核后，个人当年实际可解除限售的限制性股票数量以四舍五入取整数。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，不可递延至下一年度，相对应的获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购并注销。因个人层面绩效考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销。

**第六条 考核期间与次数**

(一) 考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售的前一会计年度。

## （二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每年考核一次。

## 第七条 考核程序

公司人力资源部等相关部门在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

## 第八条 考核结果管理

### （一）考核结果反馈及应用

1.被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2.如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3.考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

### （二）考核记录归档

考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归案保存。

## 第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划相冲突，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

(三) 本办法自公司股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

盛视科技股份有限公司

董事会

2024 年 12 月 31 日