

# 北京格灵深瞳信息技术股份有限公司

## 2025 年限制性股票与股票增值权激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

### 重要内容提示：

- 股权激励方式：限制性股票（第二类限制性股票）、股票增值权
- 股份来源：公司回购的公司 A 股普通股股票以及公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票
- 本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 660 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额 25,897.3147 万股的 2.5485%。其中，首次授予限制性股票 630 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额 25,897.3147 万股的 2.4327%，约占本激励计划拟授予限制性股票总数的 95.4545%；预留 30 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额 25,897.3147 万股的 0.1158%，预留部分约占本激励计划拟授予限制性股票总数的 4.5455%。同时拟向激励对象授予 140.00 万份股票增值权，约占本激励计划公告时公司股本总额 25,897.3147 万股的 0.5406%。本激励计划股票增值权的授予安排为一次性授予，无预留权益。

### 一、股权激励计划目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，吸引

和留住优秀人才，充分调动公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员的工作积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展，并为之共同努力奋斗；同时，也为进一步促使决策者和经营者行为长期化，推进公司快速持续发展，实现公司和股东价值最大化，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，依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》（以下简称“《自律监管指南》”）等有关法律法规、规范性文件以及《北京格灵深瞳信息技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本激励计划。

截至本激励计划公告日，公司不存在同时实施的其他股权激励计划及其他长期激励机制的情形。

## 二、股权激励方式及标的股票来源

### （一）股权激励方式

本激励计划采用的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票）和股票增值权。

### （二）标的股票来源

限制性股票的股票来源为公司回购的公司A股普通股股票以及公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

## 三、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为660万股，约占本激励计划公告时公司股本总额25,897.3147万股的2.5485%。其中，首次授予限制性股票

630 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额 25,897.3147 万股的 2.4327%，约占本激励计划拟授予限制性股票总数的 95.4545%；预留 30 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额 25,897.3147 万股的 0.1158%，预留部分约占本激励计划拟授予限制性股票总数的 4.5455%。同时拟向激励对象授予 140.00 万份股票增值权，约占本激励计划公告时公司股本总额 25,897.3147 万股的 0.5406%。本激励计划股票增值权的授予安排为一次性授予，无预留权益。

公司全部在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激励计划公告时公司股本总额的 20.00%。本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，累计不超过本激励计划公告时公司股本总额的 1.00%。

#### **四、激励对象的确定依据、范围及各自所获授的权益数量**

##### **（一）激励对象确定的法律依据**

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

##### **（二）激励对象确定的职务依据**

本激励计划的激励对象为公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员，不包括独立董事、监事，也不包括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。

##### **（三）激励对象的范围**

本激励计划首次授予的激励对象总人数为 11 人，约占 2024 年 12 月 31 日公司员工总数的 3.00%，激励对象为公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员，不包括独立董事、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，也不包括《管理办法》第八条规定的不适合成为激励对象的人员。

本激励计划涉及的激励对象中，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在相关权益授予时和本激励计划规定的考核期内与公司（含子公司）具有聘用或劳动关系。

预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后，公司 2025 年第三季度报告披露前确定，经董事会提出，董事会薪酬与考核委员会、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相关信息。公司 2025 年第三季度报告披露前未明确激励对象的，预留权益作废失效。预留限制性股票的激励对象参照首次授予的标准确定。

#### （四）激励对象的核实

1、公司董事会审议通过本激励计划后，公司将公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、董事会薪酬与考核委员会、监事会将审核激励对象名单，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露董事会薪酬与考核委员会、监事会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经董事会薪酬与考核委员会、监事会核实。

#### （五）激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下：

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	获授股票占授予股票总数的比例	获授股票占本激励计划公告日公司总股本的比例
<b>一、董事、高级管理人员、核心技术人员</b>					
吴一洲	中国	总经理	125.00	18.94%	0.48%
张强	中国	副总经理	40.00	6.06%	0.15%
冯子勇	中国	副总经理、核心技术人员	20.00	3.03%	0.08%
闫梓祯	中国	副总经理、核	20.00	3.03%	0.08%

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	获授股票占授予股票总数的比例	获授股票占本激励计划公告日公司总股本的比例
		心技术人员			
吴梦	中国	财务总监、董事会秘书	40.00	6.06%	0.15%
小计			245.00	37.12%	0.95%
<b>二、其他激励对象</b>					
中层管理人员及核心业务人员 (6人)			385.00	58.33%	1.49%
首次授予部分合计(11人)			630.00	95.45%	2.43%
预留部分			30.00	4.55%	0.12%
合计			660.00	100.00%	2.55%

注：1、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。

2、上述激励对象不包括持有公司5%以上股份的主要股东或实际控制人及其父母、配偶、子女，也不含独立董事、监事。

3、预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后，公司2025年第三季度报告披露前确定，经董事会提出，董事会薪酬与考核委员会、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相关信息。

#### (六) 激励对象获授的股票增值权分配情况

本激励计划授予的股票增值权在各激励对象间的分配情况如下：

姓名	国籍	职务	获授的股票增值权数量 (万份)	获授股票增值权占授予股票增值权总数的比例	获授股票增值权占本激励计划公告日公司总股本的比例
<b>一、董事、高级管理人员、核心技术人员</b>					
吴一洲	中国	总经理	80	57.14%	0.31%
张强	中国	副总经理	20	14.29%	0.08%
冯子勇	中国	副总经理、核心技术人员	10	7.14%	0.04%
闫梓祯	中国	副总经理、核心技术人员	10	7.14%	0.04%
吴梦	中国	财务总监、董事会秘书	20	14.29%	0.08%

姓名	国籍	职务	获授的股票增值权数量 (万份)	获授股票增值权占授予股票增值权总数的比例	获授股票增值权占本激励计划公告日公司总股本的比例
小计			140.00	100.00%	0.54%
<b>二、其他激励对象</b>					
中层管理人员及核心业务人员 (0人)			-	-	-
合计			140.00	100.00%	0.54%

注：1、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。

2、上述激励对象不包括持有公司 5%以上股份的主要股东或实际控制人及其父母、配偶、子女，也不含独立董事、监事。

## 五、股权激励计划的相关时间安排

### (一) 股权激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票/股票增值权授予日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日/所有股票增值权行权或作废处理之日止，最长不超过 36 个月。

### (二) 股权激励计划的相关日期及期限

#### 1、限制性股票激励计划的时间安排

##### (1) 限制性股票激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，但不得在下列期间内归属：

1) 公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟年度报告和半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，至公告前 1 日；

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的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露之日内；

4) 中国证监会及上交所规定的其他期间。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自相应部分限制性股票授予之日起 12 个月后的首个交易日至相应部分限制性股票授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自相应部分限制性股票授予之日起 24 个月后的首个交易日至相应部分限制性股票授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

本激励计划预留部分的限制性股票需在 2025 年第三季度报告披露前授予完成，预留部分与首次授予部分限制性股票归属期限和归属安排一致；在 2025 年第三季度报告披露后，若存在尚未授予的预留部分限制性股票，则该部分权益作废失效。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

## (2) 限制性股票激励计划的其他限售安排

激励对象通过本激励计划所获授公司股票后的其他限售规定，应当符合《公司法》《证券法》等相关法律法规，《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等部门规章、规范性文件，证券交易所相关规则以及《公司章程》的规定。

在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对有关人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公

司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

## 2、股票增值权激励计划的时间安排

### (1) 股票增值权激励计划的等待期

等待期指股票增值权授予日至股票增值权可行权日之间的期限，本激励计划授予的股票增值权分两批次行权。

### (2) 股票增值权激励计划的行权安排

行权安排	行权时间	行权权益数量占授予权益总量的比例
第一个行权期	自股票增值权授予之日起 12 个月后的首个交易日至股票增值权授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个行权期	自股票增值权授予之日起 24 个月后的首个交易日至股票增值权授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

### (3) 股票增值权激励计划的兑付安排

每批次行权所获激励额度公司应于行权之日起 12 个月内发放完毕，具体兑付时间由公司根据整体资金安排确定。

## 六、授予价格、行权价格及确定方法

### (一) 首次授予限制性股票的授予价格及股票增值权的行权价格

本激励计划首次授予的限制性股票的授予价格为 8.05 元/股，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 8.05 元的价格购买公司回购的公司 A 股普通股股票及公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

本激励计划股票增值权行权价格与首次的限制性股票的授予价格相同，为 8.05 元/股。

### (二) 首次授予限制性股票的授予价格及股票增值权的行权价格的确定方

## 法

本激励计划首次授予的限制性股票的授予价格、股票增值权的行权价格确定为 8.05 元/股，不低于本激励计划公布前 1 个交易日、20 个交易日、60 个交易日、120 个交易日公司股票交易均价的 50%的较高者，该授予/行权价格为：

1、本激励计划公告前 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 14.5925 元，本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 55.17%；

2、本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）为每股 13.5480 元，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 59.42%；

3、本激励计划公告前 60 个交易日公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）为每股 15.9784 元，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 50.38%。

4、本激励计划公告前 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 16.0972 元，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 50.01%。

### （三）预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划预留部分限制性股票的授予价格同首次授予部分限制性股票的授予价格一致，为 8.05 元/股。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

## 七、获授权益、行使权益的条件

### （一）本激励计划的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司向激励对象授予权益；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予权益。

1、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。

2、激励对象未发生如下任一情形：

(1) 最近 12 个月内被上交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) 限制性股票的归属条件、股票增值权的行权条件**

激励对象获授的权益需同时满足以下条件方可归属/行权：

1、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。

2、激励对象未发生以下任一情形：

(1) 最近 12 个月内被上交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归属的限制性股票取消归属，并作废失效；所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效；已行权但尚未兑现收益的股票增值权不再兑现。

任一激励对象发生上述第 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归属的限制性股票取消归属，并作废失效；该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效；已行权但尚未兑现收益的股票增值权不再兑现。

3、激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足在公司 12 个月以上的任职期限。

#### 4、满足公司层面的业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，根据公司业绩考核指标的完成情况核算各年度公司层面归属/行权比例。本激励计划各年度业绩考核目标安排如下：

归属/行权期	考核年度	营业收入增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属/行权期	2025 年	以 2024 年营业收入为基数，公司 2025 年的营业收入增长率不低于 113.68%	以 2024 年营业收入为基数，公司 2025 年的营业收入增长率不低于 80.34%
第二个归属/行权期	2026 年	以 2024 年营业收入为基数，公司 2026 年的营业收入增长率不低于 156.41%	以 2024 年营业收入为基数，公司 2026 年的营业收入增长率不低于 113.68%
<b>指标</b>	<b>完成度</b>	<b>指标对应系数</b>	
公司营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$	
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m \times 100\%$	
	$A < A_n$	$X=0$	
公司层面归属/行权比例	每批次计划归属/行权比例=X		

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

本激励计划预留部分限制性股票需在 2025 年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致，2025 年第三季度报告披露后，若存在尚未授予的预留部分限制性股票，则该部分权益作废失效。

#### 5、满足激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属/行权的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属/行权比例确定激励对象的实际归属/行权的股份数量：

考核评级	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人层面归属/行权比例 (Y)	100%		80%	0

激励对象当年实际归属/行权的限制性股票/股票增值权数量=个人当年计划归属/行权的数量\*公司层面归属/行权比例 (X) \*个人层面归属/行权比例 (Y)。

激励对象当期计划归属/行权的限制性股票/股票增值权因考核原因不能归属/行权或不能完全归属/行权的，作废失效，不可递延至下一年度。

### (三) 考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核。

2023 年以来，受复杂的国际形势、宏观经济环境和行业终端客户预算及采购计划推迟等多重不利因素影响，公司业务拓展和项目实施推进受到一定的挑战。同时，为把握人工智能大模型发展趋势，加强及优化管理架构，进一步提升管理组织活力，打造年轻化、多元化的核心管理团队，公司新聘任了一批优秀的管理及技术人才，旨在进一步提升公司产品竞争力，增强公司研发实力，不断提升公司价值，为投资者创造良好的长期回报。在上述背景下，公司根据行业发展特点和实际情况，经过合理经营预测并兼顾本激励计划的激励及约束作用，将公司层面业绩指标设定为营业收入增长率。营业收入增长率指标反映企业经营状况和 market 占有能力，是预测公司经营业务拓展趋势的重要指标之一。

本激励计划的业绩考核目标是在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的发展规划等相关因素的基础上制定的，指标设定合理、科学。另外，基于公司经营发展趋势和未来行业的发展不确定性以及市场发展的不稳定性，本激励计划的公司层面业绩考核指标设置了触发值及目标值。同时由于本激励计划设定了阶梯考核模式，实现权益的阶梯式兑现，在体现较高成长性要求的同时保障预期激励效果，有利于调动员工的积极性、提升公司核心竞争力。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，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绩

效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属/行权条件。

对激励对象而言，业绩考核目标明确，同时具有一定的挑战性；对公司而言，业绩指标的设定能够促进激励对象努力尽职工作，提高上市公司的业绩表现。指标设定不仅有助于公司提升竞争力，也有助于增加公司对行业内人才的吸引力，为公司核心队伍的建设起到积极的促进作用。同时，指标的设定兼顾了激励对象、公司、股东三方的利益，对公司未来的经营发展将起到积极的促进作用。

综上，公司本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，能够达到本激励计划的考核目的。

## 八、公司授予权益及激励对象行权的程序

### （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责拟订本激励计划草案及摘要。

### （二）本激励计划的生效程序

1、公司董事会依法对本激励计划做出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责相关权益的授予事宜、限制性股票的归属事宜、股票增值权的行权及兑现收益等事宜。

2、董事会薪酬与考核委员会、监事会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司将聘请具有证券从业资格的独立财务顾问对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

3、公司应对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，并说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，或泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，均不得成为激励对象，但法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。

4、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于 10 天）。董事会薪酬与考核委员会、监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露董事会薪酬与考核委员会、监事会对激励名单的审核意见及公示情况的说明。

5、股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。公司股东大会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

6、本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予相关权益。经股东大会授权后，董事会负责相关权益的授予事宜、限制性股票的归属事宜、股票增值权的行权及兑现收益等事宜。

### **（三）权益的授予程序**

1、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告，预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。董事会薪酬与考核委员会、监事会应当发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

2、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《认购协议书》，以约定双方的权利义务关系。

3、董事会薪酬与考核委员会、监事会应当对权益授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，董事会薪酬与考核委员会、监事会、律师事务所应当同时发表明确意见。

5、股权激励计划经股东大会审议通过后，公司需在股东大会审议通过后 60 日内对激励对象进行授予并公告。公司未能在 60 日内完成上述工作的，需披露

未完成原因并终止实施本计划，未授予的权益失效且 3 个月内不得再次审议股权激励计划。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后，公司 2025 年第三季度报告披露前明确，公司 2025 年第三季度报告披露前未明确激励对象的，预留权益失效。

#### **（四）限制性股票的归属程序**

1、董事会应当在限制性股票归属前，就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，董事会薪酬与考核委员会、监事会应当同时发表明确意见，律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，对于未满足归属条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效。上市公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告，董事会薪酬与考核委员会、监事会、律师法律意见及相关实施情况的公告。

2、公司办理限制性股票的归属事宜前，应当向上交所提出申请，经上交所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

#### **（五）股票增值权的行权及收益兑付程序**

1、董事会应当在股票增值权行权前，就股权激励计划设定的激励对象行权条件是否成就进行审议，董事会薪酬与考核委员会、监事会应当同时发表明确意见，律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。

2、激励对象的行权数量、行权资格与行权条件经审查确认后，对于满足行权条件的激励对象，由公司统一办理行权事宜，激励对象的激励额度由公司统一核算，每一份股票增值权的激励额度=兑付价格-行权价格。核算后的激励额度由公司现金形式支付。对于未满足条件的激励对象，由公司按照本计划的规定办理作废处理。

### **九、权益数量和权益价格的调整方法和程序**

#### **（一）相关权益授予/归属/行权数量的调整方法**

本激励计划公告日至激励对象获授相关权益前、本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记/股票增值权行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对相关权益的授予/归属/行权数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： $Q_0$ 为调整前的相关权益的授予/归属/行权数量； $n$ 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）； $Q$ 为调整后的相关权益的授予/归属/行权数量。

2、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： $Q_0$ 为调整前的相关权益的授予/归属/行权数量； $P_1$ 为股权登记日当日收盘价； $P_2$ 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）； $Q$ 为调整后的相关权益的授予/归属/行权数量。

3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$ 为调整前的相关权益的授予/归属/行权数量； $n$ 为缩股比例（即1股公司股票缩为 $n$ 股股票）； $Q$ 为调整后的相关权益的授予/归属/行权数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，相关权益的授予/归属/行权数量不做调整。

## （二）相关权益的授予/行权价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象获授相关权益前、本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记/股票增值权行权前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股或派息等事宜，应对相关权益的授予/行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

### 1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： $P_0$ 为调整前的授予/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； $P$ 为调整后的授予/行权价格。

### 2、配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$$

其中： $P_0$ 为调整前的授予/行权价格； $P_1$ 为股权登记日当日收盘价； $P_2$ 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）； $P$ 为调整后的授予/行权价格。

### 3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： $P_0$ 为调整前的授予/行权价格； $n$ 为每股缩股比例； $P$ 为调整后的授予/行权价格。

### 4、派息

$$P=P_0 - V$$

其中： $P_0$ 为调整前的授予/行权价格； $V$ 为每股的派息额； $P$ 为调整后的授予/行权价格。经派息调整后， $P$ 仍须大于1。

### 5、增发

公司在发生增发新股的情况下，相关权益的授予/行权价格不做调整。

## **（三）本激励计划调整的程序**

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整相关权益的授予/归属/行权数量、授予/行权价格的议案（因上述情形以外的事项需调整相关权益授予/归属/行权数量和价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东大会审议）。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》和本激励计划的规定向公司董事会出具法律意见书。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。

## 十、会计处理方法与业绩影响测算

### （一）限制性股票的会计处理

按照《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》的规定，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

#### 1、限制性股票的公允价值及确定方法

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例-授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。根据《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》的相关规定，公司选择 Black-Scholes 模型计算第二类限制性股票的公允价值。公司于 2025 年 5 月 21 日对拟首次授予的 630 万股限制性股票的公允价值进行测算。具体参数如下：

（1）标的股价：14.70 元/股（假设授予日收盘价为 2025 年 5 月 21 日收盘价）；

（2）有效期分别为：12 个月、24 个月（第二类限制性股票相应部分授予之日起至每期归属日的期限）；

（3）历史波动率：33.3179%、29.2493%（分别采用科创 50 最近一年、二年的年化波动率）；

（4）无风险利率：1.4404%、1.4820%（分别采用 1 年期、2 年期国债到期

收益率)。

## 2、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日限制性股票的公允价值,并最终确认本激励计划的股份支付费用,该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求,本激励计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示(假设授予日为2025年6月底):

单位:万元

总费用	2025年	2026年	2027年
4,351.74	1,624.21	2,175.87	551.66

注:1、上述计算结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关,激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时,公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响

2、上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

上述测算部分不包含限制性股票的预留部分30万股,预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计,在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下,限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但此次限制性股票激励计划实施后,将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性,并有效激发管理团队的积极性,从而提高经营效率,给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

### (二) 股票增值权的会计处理

根据《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》的规定,公司将在等待期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增值权数量,并按照公司承担负债的公允价值金额,将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。具体的会计处理方法如下:

1、股票增值权的授予日不进行相关会计处理。

2、等待期会计处理如下：公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权情况的最佳估计为基础，按照公司承担负债的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入负债的“应付职工薪酬”科目。公司将在等待期内的每个资产负债表日重新确定公司承担负债的公允价值。

3、可行权日之后会计处理：不再确认成本费用，但负债（即应付职工薪酬）公允价值的变动应当计入当期损益（公允价值变动损益科目）。

4、行权日会计处理：按实际支付的数额借记“应付职工薪酬”科目，贷记“银行存款”科目。

具体对财务状况和经营成果的影响，应以公司在年度报告中披露数据为准。公司以目前信息初步估计，在不考虑本计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票增值权费用对有效期内各年净利润有所影响。若考虑股票增值权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，本计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

## **十一、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制**

### **（一）公司的权利与义务**

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的归属/行权条件，公司将按本激励计划规定的原则，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效；已行权但尚未兑现收益的股票增值权视本激励计划的约定不再/继续兑现。

2、公司确定本计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

3、公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

4、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

5、公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

6、公司应当根据本计划及中国证监会、上交所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上交所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

7、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效；已行权但尚未兑现收益的股票增值权不再兑现。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

8、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

## **（二）激励对象的权利与义务**

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象获授的权益在归属/行权前不得转让、担保或用于偿还债务。

3、激励对象限制性股票的资金来源为激励对象合法自筹资金。

4、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。激励对象发生任一离职情形的，在其离职前需缴纳因本激励计划涉及的个人所得税。

5、激励对象承诺，若因公司信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或归属/行权安排的，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，将由股权激励计

划所获得的全部利益返还公司。董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

6、本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《认购协议书》。明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

7、法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

### **（三）公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制**

公司与激励对象之间因执行本激励计划所发生的或与本激励计划相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，双方未能协商解决的，均有权向公司住所地有管辖权的人民法院提请诉讼解决。

## **十二、股权激励计划变更与终止**

### **（一）本激励计划的变更程序**

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

（1）导致限制性股票提前归属或股票增值权提前行权的情形；

（2）降低限制性股票授予价格或股票增值权行权价格的情形（因资本公积转增、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格或行权价格的情形除外）。

3、董事会薪酬与考核委员会、公司监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

### **（二）本激励计划的终止程序**

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董

事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

3、律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本办法及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

### **（三）公司发生异动的处理**

1、公司出现下列情形之一的，本计划终止实施，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属、已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效、已行权但尚未兑现收益的股票增值权不再兑现：

（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情形；

（5）中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

2、公司出现下列情形之一的，本激励计划不作变更：

（1）公司控制权发生变更；

（2）公司出现合并、分立的情形。

3、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，导致不符合相关权益的授予条件或归属/行权条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属、已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效、已行权但尚未兑现收益的股票增值权不再兑现；已归属的限制性股票/已兑现收益的股票增值权，应当返还其已获授权益。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，可按照股权激励计划相关安排，向上市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计划相关安排收回激励对象所得收益。

#### **（四）激励对象个人情况发生变化的处理**

##### **1、激励对象职务变更**

激励对象因公司工作需要通过公司安排而发生的职务变更，但仍在公司内任职（包括在公司下属子公司及由公司派出任职的），其获授的权益将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属/行权，个人绩效考核按照新岗位的绩效考核方案执行。

若出现激励对象因违反法律、法规、公司规章制度、职业道德、劳动纪律、失职或渎职等过错情形被降职或免职的，或担任监事、独立董事或其他因组织调动不能成为激励对象的职务，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效；已行权但尚未兑现收益的股票增值权不再兑现。

##### **2、激励对象非负面异动**

激励对象发生以下情形的，自情况发生之日起，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效；已行权但尚未兑现收益的股票增值权应继续兑现。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票/已兑现收益的股票增值权所涉及的个人所得税。针对已行权但尚未兑现收益的股票增值权，未来公司有权代扣代缴个税后再兑付尚未兑现收益的股票增值权：

（1）劳动合同未到期，双方协议解除或终止劳动合同的；

（2）劳动合同未到期，激励对象非因违反法律、法规、公司规章制度、职业道德、劳动纪律、失职或渎职等而被公司解除劳动关系的；

（3）激励对象主动提出辞职并经公司同意的；

（4）劳动合同到期后，一方不再续签劳动合同的；

（5）董事会认定的其他非负面异动情形。

### 3、激励对象负面异动

激励对象发生以下情形的，自情况发生之日起，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效；已行权但尚未兑现收益的股票增值权不再兑现。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票/已兑现收益的股票增值权所涉及的个人所得税：

(1) 出现违反国家法律法规、违反职业道德、失职或渎职等行为或因员工个人行为，造成不良社会影响，严重损害公司利益或声誉，给公司造成直接或间接经济损失；

(2) 违反与公司或其子公司签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；

(3) 公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密等违法违纪行为，直接或间接损害公司利益；

(4) 因犯罪行为被依法追究刑事责任；

(5) 未经公司同意擅自离职；

(6) 违反有关法律法规或《公司章程》的规定，给公司造成不当损害；

(7) 激励对象发生《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形；

(8) 董事会认定的其他负面异动情形。

### 4、激励对象退休

激励对象按照国家法规及公司规定正常退休，且退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供服务的，其获授的相关权益将按照本激励计划规定的程序办理归属/行权；发生本款所述情形后，激励对象无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入归属/行权条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为归属/行权条件之一。

激励对象按照国家法规及公司规定正常退休后，公司未与其签署返聘协议的，

或公司提出返聘要求而激励对象拒绝的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，作废失效；已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效；已行权但尚未兑现收益的股票增值权应继续兑现，未来公司有权代扣代缴个税后再兑付尚未兑现收益的股票增值权。

## 5、激励对象丧失劳动能力

激励对象因丧失劳动能力而离职的，应分以下两种情况处理：

(1) 当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的相关权益可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属/行权，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属/行权条件，其他归属/行权条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票/已兑现收益的股票增值权所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属/行权时先行支付当期将归属的限制性股票/兑现收益的股票增值权所涉及的个人所得税。

(2) 当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，作废失效；已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效；已行权但尚未兑现收益的股票增值权应继续兑现。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票/已兑现收益的股票增值权所涉及的个人所得税。针对已行权但尚未兑现收益的股票增值权，未来公司有权代扣代缴个税后再兑付尚未兑现收益的股票增值权。

## 6、激励对象身故

激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

(1) 激励对象若因执行职务身故的，其获授的相关权益将由其继承人继承，并按照激励对象身故前本计划规定的程序办理归属/行权；公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属/行权条件，继承人在继承前需向公司支付已归属限制性股票/已兑现收益的股票增值权所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属/行权时先行支付当期归属的限制性股票/已兑现收益的股票增值权所涉及的个人所得税。

(2) 激励对象非因执行职务身故的，在情况发生之日，激励对象已获授予

但尚未归属的限制性股票不得归属，作废失效；已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效；已行权但尚未兑现收益的股票增值权应继续兑现。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已归属限制性股票/已兑现收益的股票增值权所涉及的个人所得税。针对已行权但尚未兑现收益的股票增值权，未来公司有权代扣代缴个税后再兑付尚未兑现收益的股票增值权。

**7、激励计划未规定的其他情况由董事会认定，并确定其处理方式。**

### **十三、上网公告附件**

《北京格灵深瞳信息技术股份有限公司 2025 年限制性股票与股票增值权激励计划实施考核管理办法》。

特此公告。

北京格灵深瞳信息技术股份有限公司董事会

2025 年 5 月 22 日