

北京国枫律师事务所

关于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的

法律意见书

国枫律证字[2025]AN067-1号



GRANDWAY

北京国枫律师事务所

Grandway Law Offices

北京市东城区建国门内大街 26 号新闻大厦 7 层 邮编：100005

电话(Tel): 010—66090088/88004488 传真(Fax): 010—66090016

目 录

释 义.....	2
一、本激励计划的主体资格和实施条件.....	5
二、本激励计划内容的合法合规性.....	7
三、本激励计划需履行的法定程序.....	29
四、本激励计划激励对象的确定.....	35
五、本激励计划的信息披露.....	36
六、本激励计划的财务资助.....	36
七、本激励计划对公司及全体股东利益的影响.....	36
八、关联董事的回避情况.....	37
九、结论意见.....	37

释 义

本法律意见书中，除非文义另有所指，下列词语或简称具有如下含义：

格灵深瞳、本公司、公司、上市公司	指	北京格灵深瞳信息技术股份有限公司
本激励计划、本计划	指	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）
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应获益条件后分次获得并登记的本公司股票
股票增值权	指	公司授予激励对象在一定条件下通过模拟股票市场价格变化的方式，获得由公司支付的兑付价格与行权价格之间差额的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获授权益的对象
授予日	指	公司向激励对象授予相关权益的日期
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
行权价格	指	公司向激励对象授予股票增值权时所确定的激励对象获得公司虚拟股票标的的价格
行权	指	激励对象根据本激励计划，行使其所持有的股票增值权的行为，在本激励计划中行权即董事会确认激励对象满足行权条件，可由公司兑付激励额度的行为
归属	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
激励额度	指	每一份股票增值权的激励额度指兑付价格与行权价格之间的差额
有效期	指	本激励计划有效期自首次限制性股票/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
兑付价格	指	公司根据本激励计划的相关规定，兑付给激励对象股票增值权的价格，即公司于每一可行权日当天的股票收盘价
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
行权条件	指	根据本激励计划激励对象行使股票增值权所必需满足的条件
归属日	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的

		日期，必须为交易日
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
上交所	指	上海证券交易所
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《自律监管指南》	指	《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》
《公司章程》	指	《北京格灵深瞳信息技术股份有限公司章程》
元、万元	指	人民币元、万元

注：本法律意见书中若出现总数合计与各分项数值之和存在尾数不符的，系四舍五入原因造成。

北京国枫律师事务所
关于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的
法律意见书
国枫律证字[2025]AN067-1 号

致：北京格灵深瞳信息技术股份有限公司

根据本所与公司签署的《律师服务协议》，本所接受公司的委托，担任公司本次股权激励计划的专项法律顾问，并出具本法律意见书。

依据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规、规章和规范性文件的规定，就公司实施 2025 年限制性股票与股票增值权激励计划出具本法律意见书。

在发表法律意见之前，本所律师声明如下：

1. 本所律师仅针对本法律意见书出具日前已经发生或存在的事实，根据中国现行有效的法律、法规、规章和规范性文件发表法律意见；
2. 本所律师根据《证券法》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》和《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等规定及本法律意见书出具日以前已经发生或存在的事实，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用的原则，进行了充分的核查验证（以下简称“查验”），保证法律意见书所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并承担相应法律责任；
3. 本所律师同意公司在本激励计划相关文件中引用本法律意见书中的部分或全部内容；但公司作上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解；
4. 公司已保证，其已向本所律师提供了出具本法律意见书所必需的全部事实材料、批准文件、证书和其他有关文件，所有文件均真实、合法、有效、完整，并无任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，文件上所有签名、印鉴均为真实，

所有的复印件或副本均与原件或正本完全一致；

5. 对于本法律意见书至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所以来源于有关政府部门、公司、其他有关单位或有关人士出具或提供的证明文件、证言或文件的复印件出具法律意见；

6. 本所律师已对出具本法律意见书有关的所有文件资料及证言进行审查判断，并据此出具法律意见；

7. 本法律意见书仅供公司拟实施本激励计划之目的使用，不得用作任何其他用途；

8. 本法律意见书不对公司本激励计划所涉及的股票价值发表意见。

为出具本法律意见书，本所律师对涉及本激励计划的下述有关方面的事实及法律文件进行了查验：

1. 本激励计划的主体资格和实施条件；
2. 本激励计划的合法合规性；
3. 本激励计划需履行的法定程序；
4. 本激励计划激励对象的确定；
5. 本激励计划激励的信息披露；
6. 本激励计划激励的财务资助；
7. 本激励计划对公司及全体股东利益的影响；
8. 关联董事的回避情况。

根据相关法律、法规、规章及规范性文件的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，本所律师对格灵深瞳提供的有关本激励计划的文件和事实进行了查验，现出具法律意见如下：

一、本激励计划的主体资格和实施条件

（一）公司系依法设立并合法存续的上市公司

1. 经查验，公司持有北京市朝阳区市场监督管理局于2024年1月18日核发的《营业执照》（统一社会信用代码：911101050741151774），根据该营业执照，公司名称为北京格灵深瞳信息技术股份有限公司，住所为北京市朝阳区望京东路1号1层101内1A025，类型为股份有限公司（港澳台投资、上市），法定代表人为赵勇，注册资本为25,897.3147万元，经营范围为“一般项目：信息技术咨询服务；技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；安全咨询服务；信息咨询服务（不含许可类信息咨询服务）；数字技术服务；网络技术服务；物联网技术服务；云计算装备技术服务；网络与信息安全软件开发；软件开发；人工智能基础软件开发；信息系统集成服务；计算机系统服务；集成电路设计；电子元器件制造；电子元器件批发；电子元器件零售；电子元器件与机电组件设备制造；电子元器件与机电组件设备销售；电子产品销售；计算机软硬件及外围设备制造；物联网技术研发；计算机软硬件及辅助设备批发；计算机软硬件及辅助设备零售；工业控制计算机及系统销售；物联网设备销售；安防设备制造；信息安全设备销售；照相机及器材销售；安防设备销售；专业设计服务；工业设计服务；数据处理服务；货物进出口；技术进出口；进出口代理；计算器设备制造；通信设备制造；物联网设备制造；移动终端设备制造；智能车载设备制造；工业控制计算机及系统制造；智能无人飞行器制造；服务消费机器人制造；工业机器人制造；特殊作业机器人制造；健身休闲活动；体育场地设施经营（不含高危险性体育运动）；票务代理服务；服装服饰零售；鞋帽批发；鞋帽零售；工艺美术品及收藏品零售（象牙及其制品除外）；服装服饰批发；玩具、动漫及游艺用品销售；体育用品及器材零售；数字文化创意内容应用服务；文艺创作；体验式拓展活动及策划；企业管理咨询；组织文化艺术交流活动；自然科学研究和试验发展；休闲娱乐用品设备出租；服装服饰出租；市场营销策划。（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）（不得从事国家和本市产业政策禁止和限制类项目的经营活动。）”。

根据公司的陈述及其公开披露的信息并经检索国家企业信用信息公示系统（<http://www.gsxt.gov.cn>，查询日期：2025年5月13日），截至本法律意见书出具日，公司依法有效存续，不存在应当终止的情形。

2. 根据中国证监会于2022年1月11日作出的“证监许可〔2022〕64号”《关于

同意北京格灵深瞳信息技术股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》及上交所于2022年3月16日发布的“上证公告（股票）[2022]28号”《关于北京格灵深瞳信息技术股份有限公司人民币普通股股票科创板上市交易的公告》，公司股票于2022年3月17日在上交所科创板上市交易，证券代码为“688207”，证券简称为“格灵深瞳”。

（二）公司不存在不得实行本激励计划的情形

根据公司的陈述及其公开披露的信息、容诚会计师事务所（特殊普通合伙）于2025年4月25日出具的“容诚审字[2025]215Z0206号”《北京格灵深瞳信息技术股份有限公司审计报告》，并经本所律师查询中国证监会及上交所网站（查询日期：2025年5月13日），截至查询日，公司不存在《管理办法》第七条所规定的不得实行股权激励的情形：

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。

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司系依法设立并且其股票在上交所科创板上市交易的股份有限公司，依法有效存续，不存在应当终止的情形，不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励计划的情形，具备实施本激励计划的主体资格和条件。

二、本激励计划内容的合法合规性

根据公司第二届董事会第十二次会议通过的《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）》并经查验，公司本激励计划的主要内容如下：

（一）本激励计划的目的与原则

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《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律法规、规范性文件以及《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。

本所律师认为，本激励计划的目的符合《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定，合法、有效。

（二）本激励计划的管理机构

1. 股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

2. 董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

3. 董事会薪酬与考核委员会、监事会是本激励计划的监督机构，应当就本

激励计划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意见。董事会薪酬与考核委员会、监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和上交所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。

4. 公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，董事会薪酬与考核委员会、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明确意见。

5. 公司在向激励对象授出权益前，董事会薪酬与考核委员会、监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发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，董事会薪酬与考核委员会、监事会应当发表明确意见。

6. 激励对象获授的权益在归属/行权前，董事会薪酬与考核委员会、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

7. 根据《公司法》及中国证监会《关于新<公司法>配套制度规则实施相关过渡期安排》的规定，上市公司应当在 2026 年 1 月 1 日前，按照《公司法》等规定，在公司章程中规定在董事会中设审计委员会，行使《公司法》规定的监事会的职权，不设监事会或者监事。如公司治理结构按照上述要求调整后，本股权激励计划中涉及监事会的职权和义务将按照届时有效的规定执行。

本所律师认为，本激励计划的管理机构符合《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定，合法、有效。

（三）激励对象的确定依据和范围

1. 激励对象的确定依据

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。

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。

2. 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。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、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。

根据激励对象提供的居民身份证复印件、调查表、劳动合同、社会保险权益记录并经本所律师查询中国证监会、上交所网站(查询日期:2025年5月13日),截至查询日,本激励计划的激励对象不存在《管理办法》第八条规定的如下不得成为激励对象的情形:(1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的;(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的;(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的;(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。

本所律师认为,截至查询日,本激励计划对象的确定依据和范围符合《管理

办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定，合法、有效。

（四）本激励计划的激励方式、来源、数量和分配

1. 本激励计划的激励方式及股票来源

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。

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。

2024年8月23日，公司召开第二届董事会第五次会议，审议通过了《关于以集中竞价交易方式回购公司股份方案的议案》，同意公司使用自有资金以集中竞价交易方式回购公司已发行的部分人民币普通股（A股）股票，并在未来适宜时机全部用于员工持股计划或者股权激励。公司本次回购价格不超过16.00元/股（含），回购资金总额不低于4,000万元（含），不超过8,000万元（含），本次回购期限为自董事会审议通过本次回购股份方案之日起12个月内。截至2025年5月21日，公司通过集中竞价交易方式已累计回购股份3,348,326股，占公司总股本比例为1.29%，购买的最高价为15.00元/股，最低价为10.34元/股，支付的资金总额为人民币4,398.23万元（不含印花税、交易佣金等交易费用）。

股票增值权不涉及公司实际股份，以公司A股普通股股票为虚拟股票标的，一份股票增值权虚拟对应一股A股普通股股票。

2. 本激励计划授出限制性股票的数量及分配情况

（1）授出限制性股票的数量

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为660万股，约占本激励计划草案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，约占本激励计划草案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，约占本激励计划草案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%。

截至本激励计划公告日，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数量累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的1.00%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜，相关权益的授予/归属数量将根据本激励计划相关规定予以调整。

（2）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
一、董事、高级管理人员、核心技术人员					
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、核心技术人员	20.00	3.03%	0.08%
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%
二、其他激励对象					
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。

注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。

注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。

3. 本激励计划授出股票增值权的数量及分配情况

(1) 授出股票增值权的数量

本激励计划拟向激励对象授予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%。本激励计划的授予安排为一次性授予，无预留权益。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票增值权行权前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜，相关权益的授予/行权数量将根据本激励计划相关规定予以调整。

(2) 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
一、董事、高级管理人员、核心技术人员					
吴一洲	中国	总经理	80.00	57.14%	0.31%
张强	中国	副总经理	20.00	14.29%	0.08%
冯子勇	中国	副总经理、核心技术人员	10.00	7.14%	0.04%
闫梓祯	中国	副总经理、核心技术人员	10.00	7.14%	0.04%
吴梦	中国	财务总监、董事会秘书	20.00	14.29%	0.08%
小计			140.00	100.00%	0.54%
二、其他激励对象					
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。

注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。

本所律师认为，本激励计划的激励方式、来源、数量和分配符合《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定，合法、有效。

（五）本激励计划的有效期、授予日、时间安排

1. 本激励计划的有效期

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。

2. 本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会特别决议审议通过后由董事会确定，授予日必须是交易日。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激励计划，未授予的权益失效。

预留部分限制性股票授予日由公司董事会在股东大会审议通过后，公司 2025 年第三季度报告披露前确认。

3. 本激励计划的时间安排

（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：

- i. 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；
- ii. 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；
- iii. 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；
- iv. 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。

本所律师认为，本激励计划的有效期、授予日、时间安排符合《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定。

（六）相关权益的授予/行权价格及授予/行权价格的确定方法

1. 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。

2. 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)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)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%。

3. 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。

本所律师认为,公司本激励计划相关权益的授予/行权价格以及确定方法符合《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定,合法、有效。

(七) 本激励计划的授予与归属/行权条件

1. 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。

2. 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%

指标	完成度	指标对应系数
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。

3. 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市场占有能力，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。

综上所述，本所律师认为，本激励计划的授予与归属/行权条件符合《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定，合法、有效。

（八）本激励计划的调整方法和程序

1. 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、本激励计划草案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。

2. 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、本激励计划草案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。

3. 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。

本所律师认为，本激励计划的调整方法和程序符合《管理办法》《自律监管

指南》《上市规则》等有关规定，合法、有效。

（九）本激励计划的会计处理

1. 限制性股票的会计处理

公司已在《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）》中明确，将按照《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，在授予日至归属日期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；明确了限制性股票的公允价值及确定方法，并预计了限制性股票实施对各期经营业绩的影响，符合《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定，合法、有效。

2. 股票增值权的会计处理

公司已在《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）》中明确，将按照《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，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，符合《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定，合法、有效。

（十）本激励计划的实施程序

1. 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草案公告前 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。

2. 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。

3. 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。

4. 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。

5. 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。

6. 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。

本所律师认为，本激励计划的实施程序符合《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定，合法、有效。

（十一）公司/激励对象各自的权利义务

1. 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）公司应按照国家法律法规、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。

2. 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。

本所律师认为，本激励计划中规定的公司与激励对象的权利和义务符合《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定，合法、有效。

(十二) 公司与激励对象发生异动时的处理

1. 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。

2. 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。

3. 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。

本所律师认为，公司与激励对象发生异动时的处理符合《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定，合法、有效。

综上所述，本所律师认为，本激励计划符合《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定，合法、有效。

三、本激励计划需履行的法定程序

（一）本激励计划已经履行的法律程序

1. 2025 年 5 月 21 日，公司召开第二届董事会薪酬与考核委员会第三次会议，审议通过了《关于公司<2025 年限制性股票与股票增值权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<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>的议案》《关于核实公司 2025 年限制性股票与股票增值权激励计划首次授予的激励对象名单的议案》。

2. 2025 年 5 月 21 日，公司召开第二届董事会第十二次会议，审议通过了《关于公司<2025 年限制性股票与股票增值权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<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>的议案》《关于公司 2025 年限制性股票与股票增值权激励计划首次授予的激励对象名单的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年限制性股票与股票增值权激励计划相关事宜的议案》《关于召开公司 2024 年年度股东大会的议案》等议案。

3. 2025 年 5 月 21 日，公司召开第二届监事会第十一次会议，审议通过了《关于公司<2025 年限制性股票与股票增值权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<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>的议案》《关于核实公司 2025 年限制性股票与股票增值权激励计划首次授予的激励对象名单的议案》。同日，董事会薪酬与考核委员会、监事会对本激励计划出具核查意见，一致同意公司实施本激励计划。

（二）本激励计划尚待履行的法律程序

1. 内部公示

本激励计划经董事会审议通过后，公司将通过相关途径公示激励对象姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2. 董事会薪酬与考核委员会、监事会对公示情况进行说明

董事会薪酬与考核委员会、监事会将对本激励计划激励对象名单进行审核，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。

3. 股东大会审议

本激励计划尚需提交公司股东大会审议通过。

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。

综上所述，本所律师认为，公司已经履行了现阶段所应履行的必要程序，尚需依据《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定履行公告义务、内部公示、股东大会审议等程序。

四、本激励计划激励对象的确定

本激励计划的激励对象包括公司高级管理人员、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。

对于符合本激励计划激励对象范围的人员，公司将对激励对象名单进行不少于 10 天的公示，公司董事会薪酬与考核委员会、监事会将激励对象名单进行审核，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。

综上所述，本所律师认为，本激励计划激励对象的确定符合《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定。

五、本激励计划的信息披露

（一）2025 年 5 月 21 日，公司第二届董事会第十二次会议、第二届监事会第十一次会议审议通过了与本激励计划相关的议案，公司应当按照《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定，及时在中国证监会指定的信息披露媒体公告《第二届董事会第十二次会议决议》《第二届监事会第十一次会议决议》《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）》等与本激励计划相关的文件，履行相应的信息披露义务。

（二）根据《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定，随着本激励计划的推进，公司尚需按照相关法律、法规及规范性文件的规定继续履行信息披露义务。

六、本激励计划的财务资助

根据公司出具的《承诺函》，公司承诺未为激励对象依本激励计划获取有关权益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，符合《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定。

七、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

根据激励计划草案，本激励计划的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，及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。

根据公司董事会薪酬与考核委员会、监事会关于 2025 年限制性股票与股票增值权激励计划相关事项的核查意见，公司董事会薪酬与考核委员会、监事会已对本激励计划是否损害公司及股东利益及合法情况出具意见，认为本激励计划符

合有关法律、法规及规范性文件的相关规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

综上所述，本所律师认为，董事会薪酬与考核委员会、监事会已对本激励计划是否损害公司、股东利益及合法情况发表意见，本激励计划不存在损害公司及全体股东利益的情形，符合《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定。

八、关联董事的回避情况

根据公司第二届董事会第十二次会议的文件并经查验，本激励计划首次授予的拟激励对象中，吴一洲系公司董事，因此，在审议本激励计划相关议案时，关联董事吴一洲回避表决。

经查验，本所律师认为，公司董事会审议本激励计划相关议案时，关联董事已回避表决，符合《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》等有关规定。

九、结论意见

综上所述，本所律师认为，公司具备实施本激励计划的主体资格，激励计划草案内容完备、制定程序合法合规，激励对象符合规定，公司已经履行了现阶段所应履行的必要程序，本激励计划尚需公司股东大会审议通过，公司尚需依法履行信息披露义务，公司未向本激励计划激励对象提供财务资助，本激励计划不存在损害公司及全体股东利益的情形，关联董事已在审议本激励计划相关议案时回避表决。截至本法律意见书出具日，公司实施本激励计划符合相关法律法规及《管理办法》《自律监管指南》《上市规则》的有关规定。

本法律意见书一式叁份。

（此页无正文，为《北京国枫律师事务所关于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的法律意见书》的签署页）



负责人

张利国

经办律师

胡 琪

陈 成

2025 年 5 月 21 日