

广东魅视科技股份有限公司
2025 年限制性股票与股票期权激励计划
实施考核管理办法

为保证广东魅视科技股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含合并报表范围内子公司，下同）核心人才诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定《2025 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司本次激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、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进行评价，以实现本次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。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司公告本次激励计划时在公司任职的董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

（一）首次授予部分考核安排

1、公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2025-2026 年两个会计年

度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标及对应的公司层面可解除限售比例安排情况如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标	
		营业收入增长率目标值 (Am)	净利润增长率目标值 (Bm)
第一个解除限售期	2025 年	以 2024 年营业收入为基础，2025 年营业收入增长率不低于 10%。	以 2024 年净利润为基础，2025 年净利润增长率不低于 10%。
第二个解除限售期	2026 年	以 2024 年营业收入为基础，2026 年营业收入增长率不低于 30%。	以 2024 年净利润为基础，2026 年净利润增长率不低于 30%。

① 上述“营业收入”以经审计的上市公司营业收入为准（下同）；
 ② 上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划（如有）股份支付费用的数据作为计算依据（下同）。

按照上述业绩考核目标，各解除限售期公司层面可解除限售比例与对应考核年度考核指标完成度挂钩，公司层面解除限售比例确定方法如下：

考核指标	业绩完成度	解除限售/行权系数
对应考核年度实际达成的营业收入增长率（A）	$A/A_m \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq A/A_m < 100\%$	$X=80\%$
	$A/A_m < 80\%$	$X=0$
对应考核年度实际达成的净利润增长率（B）	$B/B_m \geq 100\%$	$Y=100\%$
	$80\% \leq B/B_m < 100\%$	$Y=80\%$
	$B/B_m < 80\%$	$Y=0$
公司层面解除限售比例（M）	X、Y 取孰高值	

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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

2、个人层面绩效考核要求

董事会薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行评级，依照激励对象的评价结果划分为 A、B、C、D 四个档次，并确定个人层面行权比例。具体如下表所示：

考核结果	A	B	C	D
个人层面解除限售比例 (N)	100%	80%	60%	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的股票数量×公司层面解除限售比例（M）×个人层面解除限售比例（N）。

激励对象按照个人当年实际解除限售数量解除限售，考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

（二）预留授予部分考核安排

1、公司层面业绩考核要求

若预留授予权益在 2025 年三季报披露前（含披露日）授予，则本次激励计划预留授予部分的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标对应的公司层面解除限售/行权比例安排情况如下表所示：

解除限售期/行权期	考核年度	业绩考核目标	
		营业收入增长率目标值（Am）	净利润增长率目标值（Bm）
第一个解除限售/行权期	2025年	以2024年营业收入为基础，2025年营业收入增长率不低于10%。	以2024年净利润为基础，2025年净利润增长率不低于10%。
第二个解除限售/行权期	2026年	以2024年营业收入为基础，2026年营业收入增长率不低于30%。	以2024年净利润为基础，2026年净利润增长率不低于30%。

注：① 上述“营业收入”以经审计的上市公司营业收入为准（下同）；
② 上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划（如有）股份支付费用的数据作为计算依据（下同）。

若预留授予权益在 2025 年三季报披露后授予，则预留部分的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标对应的公司层面解除限售/行权比例安排情况如下表所示：

解除限售期/行权期	考核年度	业绩考核目标	
		营业收入增长率目标值（Am）	净利润增长率目标值（Bm）
第一个解除限售/行权期	2026年	以2024年营业收入为基础，2026年营业收入增长率不低于30%。	以2024年净利润为基础，2026年净利润增长率不低于30%。

第二个解除限售/行权期	2027年	以2024年营业收入为基础，2027年营业收入增长率不低于60%。	以2024年净利润为基础，2027年净利润增长率不低于60%。
-------------	-------	-----------------------------------	---------------------------------

按照上述业绩考核目标，各解除限售/行权期公司层面解除限售/行权比例与对应考核年度考核指标完成度挂钩，公司层面解除限售/行权比例确定方法如下：

考核指标	业绩完成度	解除限售/行权系数
对应考核年度实际达成的营业收入增长率（A）	$A/A_m \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq A/A_m < 100\%$	$X=80\%$
	$A/A_m < 80\%$	$X=0$
对应考核年度实际达成的净利润增长率（B）	$B/B_m \geq 100\%$	$Y=100\%$
	$80\% \leq B/B_m < 100\%$	$Y=80\%$
	$B/B_m < 80\%$	$Y=0$
公司层面解除限售/行权比例（M）	X、Y取孰高值	

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已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格；已获授但尚未行权的股票期权均不得行权，由公司注销

2、个人层面绩效考核要求

董事会薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行评级，依照激励对象的评价结果划分为 A、B、C、D 四个档次，并确定个人层面解除限售/行权比例。具体如下表所示：

考核结果	A	B	C	D
个人层面解除限售/行权比例（N）	100%	80%	60%	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际解除限售/行权的股票期权数量=个人当年计划解除限售/行权的数量×公司层面解除限售/行权比例（M）×个人层面解除限售/行权比例（N）。

激励对象按照个人当年实际可解除限售数量解除限售，考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。激励对象按照个人当年实际行权数量行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核年度与次数

本次激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

若预留授予权益在 2025 年三季度披露前（含披露日）授予，则本次激励计划预留授予部分的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次；若预留授予权益在 2025 年三季度披露后授予，则预留部分的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、解除限售与行权

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的解除限售/行权资格及解除限售/行权数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售及股票期权行权的依据。

八、考核程序

公司人事行政部在董事会薪酬与考核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董事会薪酬与考核委员会。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果 5 日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期不低于 5 年。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

广东魅视科技股份有限公司

董事会

2025 年 9 月 26 日