

证券简称：魅视科技

证券代码：001229

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
(草案) 摘要

广东魅视科技股份有限公司

二〇二五年九月

声 明

本公司及全体董事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担法律责任。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、本激励计划系依据《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》和其他有关法律法规规范性文件，以及《广东魅视科技股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划激励工具为限制性股票和股票期权。其中首次授予激励工具为限制性股票，预留授予激励工具为限制性股票和/或股票期权。股票来源为广东魅视科技股份有限公司（以下简称“公司”“本公司”或“魅视科技”）向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予权益总计 300.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 10,000.00 万股的 3.00%，其中首次授予权益（限制性股票）240.00 万股，合计占本激励计划拟授出权益总数的 80.00%，占本激励计划草案公告时公司股本总额 10,000.00 万股的 2.40%；预留授予权益（限制性股票和/或股票期权）共计 60.00 万股，占本激励计划拟授出权益总数的 20.00%，占本激励计划草案公告时公司股本总额 10,000.00 万股的 0.60%。

公司在全部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草案公告时公司股本总额的 10%。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公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记/股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

四、本激励计划授予限制性股票的授予价格为 16.33 元/股，股票期权的行权价格为 26.13 元/份。

在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记/股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票/股票期权的授予价格/行权价格将做相应的调整。

五、本激励计划首次授予的激励对象总人数为 82 人，包括公告本激励计划时在公司（含合并报表范围内子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干员工。

六、本激励计划有效期自首次授予权益之日起至激励对象获授的所有限制性股票全部解除限售或回购注销且激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 48 个月。其中首次授予权益的有效期限自首次授予限制性股票授予登记完成之日起至激励对象获授的首次授予限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 36 个月；预留授予限制性股票的有效期限自预留授予限制性股票授予登记完成之日起至激励对象获授的预留授予限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 36 个月；预留授予股票期权的有效期限自预留授予股票期权授予之日起至激励对象获授的预留授予股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 36 个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得实行股权激励的情形：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、本激励计划的激励对象不包括公司独立董事以及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。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为激励对象依股权激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

十、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象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。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

目 录

第一章 释 义	7
第二章 本激励计划的目的与原则	8
第三章 本激励计划的管理机构	9
第四章 激励对象的确定依据和范围	10
第五章 本激励计划的具体内容	12
第六章 本激励计划的会计处理	37
第七章 公司/激励对象各自的权利义务	39
第八章 公司/激励对象发生异动的处理	41
第九章 附 则	45

第一章 释 义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

魅视科技、本公司、公司、上市公司	指	广东魅视科技股份有限公司（含合并报表范围内子公司）
股权激励计划、本次激励计划、本激励计划、本计划	指	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（草案）
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得权益的董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干员工
授予日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
限售期	指	本激励计划设定的激励对象行使权益的条件尚未成就，限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务的期间
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
等待期	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据本激励计划，行使其所持有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照本激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《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	《深圳证券交易所股票上市规则》
《公司章程》	指	《广东魅视科技股份有限公司章程》
《监管指南第 1 号》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1、本计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本计划中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心人才的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《监管指南第 1 号》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、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。

二、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，董事会对本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。

三、董事会薪酬与考核委员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、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并负责审核激励对象的名单。

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。

公司在向激励对象授出权益前，董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。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（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前，董事会薪酬与考核委员会应当就本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。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（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》《监管指南第1号》等有关法律法规、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

本激励计划授予的激励对象为公司董事、高级管理人员和核心技术（业务）骨干员工（不包括独立董事、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）。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计82人，包括：

（一）董事、高级管理人员；

（二）核心技术（业务）骨干员工。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事及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。

所有激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司具有雇佣或聘用关系。

预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留授予部分激励对象的确定标准原则上参照首次授予的标准确定。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

（二）公司董事会薪酬与考核委员会将对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的5日前披露董事会薪酬与考核委

员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司董事会薪酬与考核委员会核实。

第五章 本激励计划的具体内容

本激励计划的激励工具为限制性股票与股票期权。其中首次授予激励工具为限制性股票，预留激励工具为限制性股票和/或股票期权，预留权益将在履行相关程序后授予。本激励计划有效期自首次授予权益之日起至激励对象获授的所有限制性股票全部解除限售或回购注销且激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 48 个月。

本激励计划拟向激励对象授予权益总计 300.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 10,000.00 万股的 3.00%，其中首次授予权益（限制性股票）240.00 万股，合计占本激励计划拟授出权益总数的 80.00%，占本激励计划草案公告时公司股本总额 10,000.00 万股的 2.40%；预留授予权益（限制性股票和/或股票期权）共计 60.00 万股，占本激励计划拟授出权益总数的 20.00%，占本激励计划草案公告时公司股本总额 10,000.00 万股的 0.60%。具体如下：

一、首次授予权益的具体内容

（一）首次授予的工具及股票来源

本激励计划首次授予工具为限制性股票，其股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票。

（二）首次授予权益的数量

公司拟向激励对象首次授予 240.00 万股限制性股票，约占本计划草案公告时公司股本总额 10,000.00 万股的 2.40%。

（三）首次授予权益的分配情况

本激励计划拟首次授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占本激励计划拟授予权益总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
张成旺	董事	3.00	1.00%	0.03%
江柯	财务总监、董事会秘书	3.80	1.27%	0.04%
核心技术（业务）骨干员工（80 人）		233.20	77.73%	2.33%
合计		240.00	80.00%	2.40%

注：1、上述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均未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 10%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事及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。

3、预留部分的激励对象将于本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见后，公司在指定网站按要求及时披露激励对象相关信息。

（四）首次授予权益的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

1、有效期

首次授予限制性股票的有效期为自首次授予登记完成之日起至激励对象获授的首次授予限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 36 个月。

2、授予日

首次授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会、对激励对象授予限制性股票并完成公告和登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的权益失效。上市公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

（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起至依法披露之日；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律、行政法规、部门规章对不得授予期间另有规定的，以相关规定为准。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在授予前 6 个月内发生过减持公司股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月授予其限制性股票。

根据《管理办法》规定不得授出限制性股票的期间不计算在 60 日期限内。

3、限售期和解除限售安排

首次授予各批次限制性股票的限售期分别为自首次授予登记完成之日起 12 个月、24 个月。

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。当期解除限售条件未成就的，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售。

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间和比例安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自首次授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

激励对象获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股份拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，该等股份将一并回购。

4、禁售期

本激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在就任时确定的任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

（3）在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理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。

（五）首次授予权益的授予价格和授予价格的确定方法

1、授予价格

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为 16.33 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 16.33 元的价格购买公司 A 股普通股股票。

2、限制性股票授予价格的确定方法

限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划草案公告前 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）每股 31.52 元的 50%，为每股 15.76 元；

（2）本激励计划草案公告前 120 个交易日（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）的公司股票交易均价每股 32.65 元的 50%，为每股 16.33 元。

（六）首次授予权益的授予与解除限售条件

1、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票；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限制性股票。

（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。

2、限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

（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）激励对象未发生如下任一情形：

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 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解除限售的限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象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。

（3）公司层面业绩考核要求

本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%。

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）。

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。

（4）个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，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。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

公司本次股权激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

本激励计划公司层面业绩考核指标为营业收入增长率或净利润增长率。营业收入是衡量企业业务扩张能力和市场占有能力、预测企业经营拓展趋势的重要标志。净利润则聚焦盈利质量与可持续发展能力，是衡量企业经营效益的有效指标。在综合考虑了宏观经济环境、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，公司根据自身情况，经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，为本次激励计划设定了以上考核指标。公司为本激励计划设定考核指标具有科学合理性的，一方面有助于保持并提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，另一方面则聚焦公司未来发展战略方向，促使公司战略目标的实现，为公司和股东带来更高效持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，个人还设置了严格的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，公司本次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，能够达到本次激励计划的考核目的。

（七）首次授予权益的调整方法和程序

1、首次授予限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股等事项，应对限制性股票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、股份拆细

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（2）配股

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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 为调整后的限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0\times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（4）派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

2、首次授予限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告至激励对象完成对应限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事项，应对限制性股票的授予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、股份拆细

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的授予价格。

（2）配股

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

其中：P₀为调整前的授予价格；P₁为股权登记日当日收盘价；P₂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为调整后的授予价格。

（3）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P₀为调整前的授予价格；n为缩股比例；P为调整后的授予价格。

（4）派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P₀为调整前的授予价格；V为每股的派息额；P为调整后的授予价格。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，限制性股票的授予价格不做调整。

3、首次授予权益调整的程序

当出现前述情况时，在股东大会授权情况下，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。公司应聘请律师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专业意见。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，同时公告律师事务所意见。

（八）回购注销的原则

公司按本激励计划规定回购注销限制性股票的，除本激励计划另有约定外，回购价格为授予价格，但根据本激励计划需对回购价格进行调整的除外。

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股或派息等影响公司股本总额或公司股票价格及数量事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格及数量做相应的调整。

1、回购数量的调整方法

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（2）配股

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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 为调整后的限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（4）派息、增发

公司在发生派息及增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

2、回购价格的调整方法

（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 为调整后的每股限制性股票回购价格， P_0 为每股限制性股票授予价格； n 为每股公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）。

（2）配股

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

其中： P_1 为股权登记日当天收盘价； 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）。

（3）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P 为调整后的每股限制性股票回购价格， P_0 为每股限制性股票授予价格； n 为每股的缩股比例（即 1 股股票缩为 n 股股票）。

（4）派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。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，限制性股票价格不做调整。

3、回购数量/回购价格的调整程序

（1）公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购数量及回购价格。董事会根据上述规定调整回购数量及回购价格后，应及时公告。

（2）因其他原因需要调整限制性股票回购数量及回购价格的，应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

4、回购注销的程序

公司应及时召开董事会审议根据上述规定进行的回购调整方案，依法将回购股份的方案提交股东大会批准，并及时公告。公司实施回购时，应按照《公司法》的规定进行处理，并向证券交易所申请注销该等限制性股票，经证券交易所确认后，及时向登记结算公司办理完毕注销手续，并进行公告。

二、预留授予权益的具体内容

（一）预留授予的工具及股票来源

预留授予的工具为限制性股票和/或股票期权，股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

（二）预留授予权益的数量

公司拟向激励对象预留权益 60.00 万股，约占本激励计划公告日公司股本总额 10,000.00 万股的 0.60%。

（三）预留授予权益的有效期、授予日、限售/等待期、可行权日、解除限售/行权安排、禁售期

1、有效期

预留授予权益的有效期限自预留权益授予之日起至激励对象获授的预留限制性股票全部解除限售或回购注销且预留股票期权全部行权或注销之日止，最长不

超过 48 个月。其中，预留授予的限制性股票有效期自其预留授予限制性股票授予登记完成之日起至激励对象获授的预留限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 36 个月；预留授予的股票期权有效期自其预留股票期权授予之日起至激励对象获授的预留股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 36 个月。

2、授予日

预留权益的授予日在本激励计划提交公司股东大会审议通过后 12 个月内由公司董事会确定。公司按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成公告、登记等相关程序。预留授予日必须为交易日，其中限制性股票授予日应为《上市规则》允许的期间，不得授予期间包括但不限于下列期间：

（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起至依法披露之日；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律、行政法规、部门规章对不得授予期间另有规定的，以相关规定为准。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在授予前 6 个月内发生过减持公司股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月授予其限制性股票。

3、限售/等待期

预留授予各批次限制性股票的限售期分别为自其预留授予登记完成之日起 12 个月、24 个月；预留授予各批次股票期权等待期分别自其预留股票期权授予之日起 12 个月、24 个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务，根据本激励计划获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。

4、可行权日

在本激励计划经股东大会审议通过后，股票期权各自授予之日起满 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；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权期间另有规定的，以相关规定为准。

5、解除限售/行权安排

（1）预留授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间和安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予限制性股票授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自预留授予限制性股票授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

激励对象获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股份拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，该等股份将一并回购。

（2）预留授予的股票期权的等待期及各期行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	行权比例
-----	------	------

第一个行权期	自预留股票期权授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留股票期权授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留股票期权授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留股票期权授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	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股票期权的行权事宜。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。

6、禁售期

本激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在就任时确定的任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

（3）在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理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。

（五）预留权益授予价格/行权价格的确定方法

1、预留限制性股票

（1）预留限制性股票的授予价格

本激励计划预留授予限制性股票的授予价格为 16.33 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 16.33 元的价格购买公司 A 股普通股股票。

（2）限制性股票授予价格的确定方法

限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

① 本激励计划草案公告前 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）每股 31.52 元的 50%，为每股 15.76 元；

② 本激励计划草案公告前 120 个交易日（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）的公司股票交易均价每股 32.65 元的 50%，为每股 16.33 元。

2、预留授予股票期权

（1）预留授予股票期权的行权价格

本次激励计划预留授予股票期权的行权价格为每份 26.13 元。即满足行权条件后，激励对象可以每股 26.13 元的价格购买公司 A 股普通股股票。

（2）股票期权行权价格的确定方法

股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

① 本激励计划草案公告前 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）每股 31.52 元的 80%，为每股 25.22 元；

② 本激励计划草案公告前 120 个交易日（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）的公司股票交易均价每股 32.65 元的 80%，为每股 26.13 元。

（3）预留授予股票期权定价方式的合理性说明

本次股票期权的行权价格采取自主定价方式，符合《管理办法》的规定。本次股票期权的行权价格是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等及“重点激励、有效激励”的原则而定。为保证激励的有效性，推动本次激励计划的顺利有效实施，在符合《管理办法》等相关法律法规、规范性文件的基础上，公司拟采用自主定价方式来确定股票期权的行权价格。公司已聘请了独立财务顾问按照《管理办法》第三十五条的要求发表专业意见。股权激励的内在机制决定了本激励计划的实施将对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响，本激励计划设置了合理的业绩考核目标，该目标的实现需要发挥核心人才的主观能动性和创造性，本激励计划的定价原则与业绩要求相匹配。

公司是国家专精特新“小巨人”、国家高新技术企业，专注于专业视听领域，属于技术密集型行业，需要高新技术人才具备扎实的专业知识。随着行业的快

速发展和行业竞争趋于激烈，公司对优秀人才的需求越来越大。为了推动公司整体经营稳定发展，维护股东利益，公司拟需要对公司的管理团队及核心技术（业务）团队进行有效激励，保持公司在未来行业发展中的竞争力，而股权激励计划是上市公司稳定核心人才的重要工具。本次拟授予的激励对象基于岗位的重要性确定，均为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心员工。另外，本次激励计划设置了预留份额，将主要用于未来引进优秀人才的激励。给予激励对象行权价格一定折扣不仅能更好的绑定、吸引并留住优秀的人才，有效地将股东、公司和激励对象三方利益结合，是促进公司持续增长的重要举措。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，本次股票期权选择采用自主定价方式，公司确定行权价格为每份 26.13 元。

（六）激励对象获授权益、解除限售/行权的条件

1、获授条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票/股票期权；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限制性股票/股票期权。

（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。

2、解除限售/行权条件

解除限售/行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的预留权益方可解除限售/行权：

（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解除限售的限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格，已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某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应当由公司注销。

（3）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）	$A/Am \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq A/Am < 100\%$	$X=80\%$
	$A/Am < 80\%$	$X=0$

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。

（4）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 $\times$ 公司层面解除限售/行权比例（M） $\times$ 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。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

公司本次股权激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

本激励计划公司层面业绩考核指标为营业收入增长率或净利润增长率。营业收入是衡量企业业务扩张能力和市场占有能力、预测企业经营拓展趋势的重要标志。净利润则聚焦盈利质量与可持续发展能力，是衡量企业经营效益的有效指标。在综合考虑了宏观经济环境、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，公司根据自身情况，经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，为本次激励计划设定了以上考核指标。公司为本激励计划设定考核指标具有科学合理性的，一方面有助于保持并提升公司竞争能力以及调动员工的

积极性，另一方面则聚焦公司未来发展战略方向，促使公司战略目标的实现，为公司和股东带来更高效持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，个人还设置了严格的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售/行权的条件。

综上，公司本次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，能够达到本次激励计划的考核目的。

（七）预留授予权益的调整方法和程序

1、预留限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股等事项，应对限制性股票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、股份拆细

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（2）配股

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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 为调整后的限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（4）派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

2、预留限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告至激励对象完成对应限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事项，应对限制性股票的授予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、股份拆细

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的授予价格。

（2）配股

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； 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 为调整后的授予价格。

（3）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的授予价格。

（4）派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。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，限制性股票的授予价格不做调整。

3、预留股票期权数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事项，应对股票期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、派发股票红利、股票拆细

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； 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 为调整后的股票期权数量。

（2）配股

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

其中：Q₀ 为调整前的股票期权数量；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 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 为调整后的股票期权数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀ 为调整前的股票期权数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的股票期权数量。

（4）派息

公司在发生派息的情况下，股票期权数量不做调整。

4、预留股票期权行权价格的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事项，应对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：P₀ 为调整前的行权价格；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 为调整后的行权价格。

（2）配股

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

其中：P₀ 为调整前的行权价格；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 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 为调整后的行权价格。

（3）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；n 为缩股比例；P 为调整后的行权价格。

（4）派息

$$P=P_0 - V$$

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

（5）公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

5、预留权益调整的程序

当出现前述情况时，在股东大会授权情况下，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票/股票期权数量、授予价格/行权价格的议案。公司应聘请律师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专业意见。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，同时公告律师事务所意见。

（八）预留限制性股票回购注销的原则

公司按本激励计划规定回购注销限制性股票的，除本激励计划另有约定外，回购价格为授予价格，但根据本激励计划需对回购价格进行调整的除外。

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股或派息等影响公司股本总额或公司股票价格及数量事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格及数量做相应的调整。

1、回购数量的调整方法

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（2）配股

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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 为调整后的限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（4）派息、增发

公司在发生派息及增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

2、回购价格的调整方法

（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 为调整后的每股限制性股票回购价格， P_0 为每股限制性股票授予价格； n 为每股公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）。

（2）配股

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

其中： P_1 为股权登记日当天收盘价； 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）。

（3）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P 为调整后的每股限制性股票回购价格， P_0 为每股限制性股票授予价格； n 为每股的缩股比例（即 1 股股票缩为 n 股股票）。

（4）派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。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，限制性股票价格不做调整。

3、回购数量/回购价格的调整程序

（1）公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购数量及回购价格。董事会根据上述规定调整回购数量及回购价格后，应及时公告。

（2）因其他原因需要调整限制性股票回购数量及回购价格的，应经董事会做

出决议并经股东大会审议批准。

4、回购注销的程序

公司应及时召开董事会审议根据上述规定进行的回购调整方案，依法将回购股份的方案提交股东大会批准，并及时公告。公司实施回购时，应按照《公司法》的规定进行处理，并向证券交易所申请注销该等限制性股票，经证券交易所确认后，及时向登记结算公司办理完毕注销手续，并进行公告。

第六章 本激励计划的会计处理

一、首次授予权益的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，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。

（一）会计处理方法

1、授予日

根据公司向激励对象授予股份的情况确认股本和资本公积。

2、限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益。

3、解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

4、限制性股票的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》，公司以市价为基础，对限制性股票的公允价值进行计量。公司对授予的限制性股票的公允价值进行了预测算（公司将在授予时进行正式测算），每股限制性股票的股份支付公允价值=公司股票的市场价格-授予价格。

（二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象首次授予限制性股票，公司将按照授予日限制性股票的公允价值，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解除限售的比例摊销。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，假设授予日为 2025 年 10 月底，预计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

权益工具	首次授予权益数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2025 年（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）
限制性股票	240.00	3,616.80	452.10	2,411.20	753.50

注：（1）上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日股价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关。

（2）上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，相关权益费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次激励计划实施后，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、预留权益的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定，公司将在限售期/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，修正预计可解除限售/行权的限制性股票/股票期权数量，并按照限制性股票/股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。实际授予的权益价值将在预留授予董事会决议后进行测算并予以披露。

第七章 公司/激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

（一）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解除限售/行权条件，公司将按本激励计划规定的原则，向激励对象回购并注销其相应尚未解除限售的限制性股票/注销其相应的未行权的股票期权。

（二）公司承诺不为激励对象依限制性股票和股票期权激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

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

（四）公司应及时按照有关规定履行股权激励计划申报、信息披露等义务。

（五）公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、登记结算公司等的有关规定，积极配合满足行权/解除限售条件的激励对象按规定解除限售/行权。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿解除限售/行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（六）公司确定本激励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/聘用协议执行。

（七）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

（一）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。

（二）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（三）激励对象获授的限制性股票解除限售前/股票期权行权前不得转让、用于担保或偿还债务等。

（四）激励对象因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。

（五）激励对象在限制性股票解除限售及/或股票期权行权后离职的，应当在 2 年内不得从事同业竞争或类似的相关工作。如果激励对象在限制性股票解除限售及/或股票期权行权后离职，并在 2 年内从事同业竞争或类似工作的，激励对象应当将其因限制性股票解除限售及/或股票期权行权后所获得全部收益（税后）返还给公司，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

（六）激励对象所获授的限制性股票，经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票的分红权、配股权等。在限制性股票解除限售之前，激励对象根据本激励计划获授的限制性股票不得转让、用于担保或者用于偿还债务。

（七）公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有；若该部分限制性股票未能解除限售，公司在按照本激励计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红，并做相应会计处理。

（八）激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

（九）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《限制性股票授予协议书》和/或《股票期权授予协议书》，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。

（十）法律法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第八章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，其未获准解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格回购注销；已获准行权但尚未行权的股票期权不得行权，其未获准行权的股票期权不得行权，由公司注销。

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。

（二）公司出现下列情形之一时，本激励计划不做变更，按本激励计划的规定继续执行：

1、公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，且公司仍然存续。

（三）公司出现下列情形之一的，由公司股东大会决定本激励计划是否作出相应变更或调整：

1、公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

（三）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，导致不符合权益授予条件或解除限售/行权安排的，未获授的权益不得授予，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司统一按照授予价格回购注销处理；激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销；激励对象获授的限制性股票已解除限售的、获授的股票期权已行权的，所有激励对象应当返还所有收益，董事会应当按照相关规定收回激励对象所得收益。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，可向公司或负有责任的对象进行追偿。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，激励对象其已解除限售/行权的权益不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销：

- 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、证监会认定的其他情形。

（二）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在本公司内或公司下属子公司内任职的，其已获授的权益仍然按本激励计划规定的程序进行。

2、激励对象担任独立董事或其他因组织调动不能持有公司股票期权或限制性股票的职务，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

3、激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格；其已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。公司有权追回其在本激励计划项下获得的全部税前收益。

（三）激励对象离职

1、激励对象合同到期且不再续约或主动辞职的，自离职日起激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，已

获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分和股票期权已行权部分的个人所得税。

2、激励对象无论何种原因离职，离职后两年内，如有违反竞业限制义务、保密义务等损害公司利益行为的，或者被查证其在在职期间有违反竞业限制义务、保密义务等损害公司利益行为的，公司有权追回其在本激励计划项下获得的全部税前收益。

3、激励对象若因公司裁员等原因被动离职的且不存在绩效不合格、过失、违法违纪等行为的，其已解除限售/行权的权益不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（四）激励对象退休

1、激励对象退休返聘的，其已获授的权益完全按照退休前本激励计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象退休而离职的，其已解除限售/行权的权益不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

2、激励对象退休后如有违反竞业限制义务、保密义务等损害公司利益行为的，或者被查证其在在职期间有违反竞业限制义务、保密义务等损害公司利益行为的，公司有权追回其在本激励计划项下获得的全部税前收益。

（五）激励对象因丧失劳动能力而离职

1、激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的且在双方各自履行了相关法律要求的义务的前提下，与公司存在劳动纠纷的，自离职之日起，其已解除限售/行权的权益不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分/股票期权已行权部分的个人所得税。

2、激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，且在双方各自履行了相关法律要求的义务的前提下，与公司不存在劳动纠纷的，自离职之日起，其获授的限制性股票/股票期权将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序解除限售/行权，

且董事会可以决定其个人绩效考核结果不再纳入解除限售/行权条件，但其他解除限售/行权条件仍然有效；激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分/股票期权已行权部分的个人所得税，并应在后续每次解除限售/行权之前将相应的个人所得税交予公司代扣代缴。

3、激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，自离职之日起，其已解除限售/行权的权益不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分/股票期权已行权部分的个人所得税。

（六）激励对象死亡

1、激励对象若因执行职务身故的，激励对象的限制性股票和/或股票期权将由其合法继承人代为持有，并按照激励对象身故前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入解除限售/行权条件，但其他解除限售/行权条件仍然有效；继承人在继承前需要缴纳完毕限制性股票已解除限售部分/股票期权已行权部分的个人所得税，并应在后续每次解除限售/行权之前将相应的个人所得税交予公司代扣代缴。

2、激励对象若因其他原因身故的，自身故之日起，其已解除限售/行权的权益不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（七）其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《限制性股票授予协议书》和/或《股票期权授予协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成的，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第九章 附 则

一、本激励计划中的有关条款，如与国家有关法律法规及规范性文件相冲突，则按照国家有关法律法规及规范性文件执行。本激励计划中未明确规定的，则按照国家有关法律法规及规范性文件执行。

二、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。

三、本激励计划由公司董事会负责解释。

广东魅视科技股份有限公司

董事会

2025 年 9 月 26 日