

证券代码：831641

证券简称：格利尔

公告编号：2023-074

格利尔数码科技股份有限公司

2023 年股权激励计划

(草案)

2023 年 9 月

声明

本公司及董事、监事、高级管理人员保证本激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

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，将由股权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》《北京证券交易所上市公司持续监管办法(试行)》《北京证券交易所股票上市规则（试行）》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《格利尔数码科技股份有限公司章程》的相关规定制订。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票。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。

三、本激励计划拟向激励对象授予限制性股票数量合计792.5万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额7,507.5万股的10.56%。其中，首次授予762.5万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的10.16%，占本激励计划拟授予权益总额的96.21%；预留授予30万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.40%，占本激励计划拟授予权益总额的3.79%。

预留部分未超过本次拟授予权益总量的20.00%。预留部分将在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确预留权益的授予对象，超过12个月未明确激励对象的，本激励计划的预留权益失效。本激励计划实施后，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草案公告时公司股本总额的30%。公司本期限限制性股票激励计划拟向公司总经理贺鹏飞先生授予300万股限制性股票，约占本激励计划公告日公司股本总额的4.00%，超过本激励计划公告日公司股本总额的1.00%。根据《上市公司股权激励管理办法》的有关规定，本激励计划拟向贺鹏飞先生授予的限制性股票需经公司股东大会以特别决议形式审议通过后方可实施。除贺鹏飞先生外，本激励计划中其他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1.00%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票登记完成前，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，限制性股票的授予数量将根据本激励计划予以相应的调整。

四、本激励计划限制性股票（含预留部分）的授予价格为4.40元/股。在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票登记完成前，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、分红派息等事项，限制性股票的授予价格将根据本激励计划予以相应的调整。

五、本激励计划拟首次授予的激励对象共计 49 人，包括公司（含下属控股子公司）公告本激励计划时在公司任职的董事、高级管理人员、核心员工，不包括独立董事、监事。

六、本激励计划的有效期限自限制性股票首次授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条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、参与本激励计划的激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，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。

十、公司所有激励对象承诺，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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划对激励对象设置的公司层面业绩考核指标和目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

十二、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十三、本激励计划经公司股东大会审议通过后，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司需在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。

根据《上市公司股权激励管理办法》及相关规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日期限内，预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内明确预留部分的激励对象，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

十四、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

声明.....	2
特别提示.....	3
释 义.....	7
第一章 本激励计划的目的与原则.....	9
第二章 本激励计划的管理机构.....	10
第三章 激励对象的确定依据和范围.....	11
第四章 股权激励计划具体内容.....	13
第五章 股权激励计划的实施程序.....	28
第六章 公司/激励对象各自的权利义务.....	32
第七章 公司/激励对象发生异动的处理.....	34
第八章 附则.....	37

释 义

本激励计划中，除非文义另有所指，下列词语或简称具有下述含义：

公司、本公司、上市公司、格利尔	指	格利尔数码科技股份有限公司
限制性股票激励计划、本激励计划、本计划	指	格利尔数码科技股份有限公司 2023 年股权激励计划
限制性股票	指	激励对象按照本激励计划规定的条件，获得的转让等部分权利受到限制的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的在公司（含下属控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心员工
有效期	指	自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得公司股份的价格
限售期	指	激励对象根据本计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、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
股份回购	指	上市公司根据《公司法》、《证券法》、《北京证券交易所股票上市规则（试行）》、《公司章程》等有关规定回购本公司股份的行为
《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》
《持续监管办法》	指	《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》
《上市规则》	指	《北京证券交易所股票上市规则（试行）》
《监管指引第 3 号》	指	《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》
《公司章程》	指	《格利尔数码科技股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	北京证券交易所
元、万元	指	人民币元、万元

注：①本激励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本激励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。

第一章 本激励计划的目的与原则

一、本激励计划的目的

为健全公司长效激励机制，充分调动公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员和核心员工的积极性，有效地将股东、公司和核心团队的共同利益结合在一起，确保公司发展战略落地与经营目标的实现。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》《持续监管办法》《上市规则》《监管指引第3号》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本计划。

二、本激励计划的基本原则

（一）建立和完善利益共享机制，进一步增强公司核心经营管理团队与公司共同成长和发展的价值理念和企业文化，为股东带来持久价值回报。

（二）立足当前发展阶段和实际、结合行业及公司长远发展战略，进一步激发核心团队和骨干员工的积极性和创造性，促进公司持续、稳定、健康发展。

（三）进一步优化薪酬与分配机制、不断完善中长期激励机制和文化，吸引和留住优秀管理人才与技术、业务骨干，进一步提升核心员工的稳定性及凝聚力。

除本激励计划外，公司目前不存在同时实施的其他股权激励计划以及其他长期激励机制。

第二章 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。董事会负责拟订、修订及审议本激励计划；董事会审议通过本激励计划后，报公司股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、监事会和独立董事是本激励计划的监督机构，应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。监事会应当对本激励计划激励对象名单（含拟认定的核心员工名单）进行审核，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督。独立董事应当就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

四、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，独立董事、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。

公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本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计划安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

五、激励对象获授的限制性股票在解除限售前，独立董事、监事会应当就本计划设定的激励对象解除限售的条件是否成就发表明确意见。

第三章 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

本计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《持续监管办法》《上市规则》《监管指引第3号》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

本计划激励对象为在公司（含下属控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心员工，不包括独立董事、监事。

二、激励对象的范围

本激励计划拟首次授予的激励对象共计 49 人，约占公司全部职工人数 901 人（截至 2023 年 8 月 31 日）的 5.44%，包括：

- 1、董事（不含独立董事）；
- 2、高级管理人员；
- 3、核心员工。

以上激励对象不包括独立董事、监事，亦不包含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。所有激励对象必须是在公司授予权益时及本计划规定的考核期内在公司（含下属控股子公司）任职并与公司存在雇佣关系或劳务关系。

以上激励对象中，董事经股东大会审议批准确定；高级管理人员必须经公司董事会聘任；核心员工的认定，应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东大会审议批准。对符合本计划的激励对象范围的人员，需经公司监事会核实确定。

预留部分的激励对象将在本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、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。预留部分激励对象的确定标准参照首次授

予的标准确定。

三、激励对象的核实

（一）本计划经董事会审议通过后，公司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计划前 5 日披露监事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监事会核实。

第四章 股权激励计划具体内容

本计划采取的激励方式为限制性股票。限制性股票将在履行相关程序后授予。

本激励计划的有效期为自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

本计划拟向激励对象授予的限制性股票数量合计 792.5 万股，占本计划公告时公司股本总额 7,507.50 万股的 10.56%，其中首次授予 762.5 万股，占本计划公告时公司股本总额 7,507.50 万股的 10.16%；预留 30 万股，占本次拟授予权益总量的 3.79%、占本计划公告时公司股本总额的 0.40%。

一、限制性股票激励计划

（一）股票来源

本计划的股票来源公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

（二）股票种类及数量

本计划拟向激励对象授予的限制性股票数量合计 792.5 万股，涉及的标的股票种类为人民币普通股股票，占本计划公告时公司股本总额 7,507.50 万股的 10.56%，其中首次授予 762.5 万股，占本计划公告时公司股本总额的 10.16%；预留 30 万股，占本次拟授予权益总量的 3.79%，占本计划公告时公司股本总额的 0.40%。

（三）激励对象获授限制性股票的分配情况

1、本计划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)	占授予限制性股票总量的比例	占目前股本总额的比例
贺鹏飞	董事、总经理	300	37.85%	4.00%
侯光辉	副总经理	50	6.31%	0.67%
张荣国	副总经理	50	6.31%	0.67%
张艳娟	副总经理	50	6.31%	0.67%
孙静	副总经理	20	2.52%	0.27%

邱廷等 44 名核心员工	292.5	36.91%	3.90%
预留授予权益总数	30	3.79%	0.40%
合计	792.5	100.00%	10.56%

注：（1）上述核心员工目前已经公司第四届董事会第四次会议审议通过，尚需向公司全体员工公示和征求意见，由监事会对公示情况发表明确意见并经公司股东大会审议批准。

（2）上表中数值若出现总数与分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

2、相关说明

（1）公司全部在有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 30.00%。公司本期限限制性股票激励计划拟向公司总经理贺鹏飞先生授予 300 万股限制性股票，约占本激励计划公告日公司股本总额的 4.00%，超过本激励计划公告日公司股本总额的 1.00%。根据《上市公司股权激励管理办法》的有关规定，本激励计划拟向贺鹏飞先生授予的限制性股票需经公司股东大会以特别决议形式审议通过后方可实施。除贺鹏飞先生外，本激励计划中其他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 1.00%。

（2）本计划激励对象不包括公司独立董事、监事、单独或合计持有公司 5.00% 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在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、独立董事及监事会发表明确意见，公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20.00%。

（4）在限制性股票授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量做相应调整，可以将激励对象放弃的权益份额调整到预留部分或在激励对象之间进行分配或直接调减，但调整后预留权益比例不得超过本次激励计划拟授予权益数量的 20.00%，调整后非经股东大会特别决议批准，单一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不超过公司股本总额的 1.00%。

（5）公司聘请的律师事务所对上述激励对象的确定是否符合相关法律法规、

《公司章程》及本激励计划出具法律意见。

（四）关于关联董事回避表决的说明

本激励计划的激励对象贺鹏飞为公司现任董事，其余激励对象与公司董事之间无关联关系。

公司董事会就本激励计划进行表决时，关联董事贺鹏飞需回避表决；股东大会审议表决本激励计划时，关联股东也将回避表决。

（五）限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

1、有效期

本激励计划的有效期为自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

2、授予日

授予日在本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进行首次授予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，将终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。预留权益的授予对象须在本计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内明确。

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、中期报告公告前 30 日内及季度报告公告前 10 日内；因特殊原因推迟年度报告、中期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，直至公告日当日；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（3）自可能对公司股票交易价格、投资者投资决策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（“重大事件”为公司依据《上市规则》的相关规定应当披露的交易或其他重大事项。）；

（4）中国证监会及北京证券交易所规定的其它期间。上述公司不得授出权益的期间不计入 60 日期限之内。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前 6 个月内发生过减持股票行为，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、限售期和解除限售安排

本激励计划首次授予的限制性股票的限售期分别为自首次授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月。

预留部分限制性股票由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内授予。若预留部分在 2023 年三季度报告披露前授予，则预留授予限制性股票的限售期分别为自预留部分授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月；若预留部分在 2023 年三季度报告披露后至 2024 年内授予，则预留授予限制性股票的限售期分别为自预留部分授予之日起 12 个月、24 个月。

激励对象根据本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。激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股等股份和红利同时按本计划进行锁定。解除限售后，公司为满足解除限售条件的激励对象及时办理解除限售事宜，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按照本计划规定的原则回购注销。

本计划首次授予限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	20%

若预留部分在 2023 年三季度报告披露前授予完成，则预留部分限制性股票各期归属安排与首次授予部分一致；若预留部分在 2023 年三季度报告披露后至 2024 年内授予完成，则预留授予的限制性股票的归属期限和归属比例安排具体如下：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 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解除限售条件未成就而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本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。

4、额外限售期

（1）通过参与本激励计划获授限制性股票的所有激励对象承诺，在每批次限售期届满而未办理解除限售的期间不得以任何形式向任意第三人转让当批次已满足解除限售条件的限制性股票。

（2）激励对象根据本计划获授的限制性股票在额外解除限售期届满前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象因获授的尚未解除额外限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股等股份和红利同时按本计划进行锁定。

（3）激励对象根据本计划获授的限制性股票的额外限售期未设置除上述第（1）（2）条规定以外的其他解除限售条件。

5、禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《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》的相关规定执行，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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

（六）限制性股票授予价格和授予价格的确定方法

1、首次授予限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为每股 4.40 元，即满足授予条件后，激励对象可以以每股 4.40 元的价格购买公司向激励对象发行的公司 A 股普通股股票。激励对象应在相关公告中规定的限制性股票认购期限内足额缴纳限制性股票的认购款。

2、首次授予限制性股票授予价格的确定方法

公司本次授予限制性股票的授予价格采取自主定价方式进行确定，授予价格不低于股票面值，为 4.40 元/股。授予价格不低于股票面值，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划草案公布前 1 个交易日公司股票交易均价（按股票交易总额除以股票交易总量计算，下同）的 50%，即 3.36 元/股；

（2）本激励计划草案公布前 20 个交易日公司股票交易均价的 50%，即 3.42 元/股；

（3）本激励计划草案公布前 60 个交易日公司股票交易均价的 50%，即 3.85 元/股；

（4）本激励计划草案公布前 120 个交易日公司股票交易均价的 50%，即 4.24 元/股。

3、预留限制性股票授予价格的确定方法

预留授予部分限制性股票的授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格一致。激励对象应在相关公告中规定的限制性股票认购期限内足额缴纳限制性股票的认购款。

4、限制性股票授予价格的合理性说明

（1）定价合规性

公司本激励计划严格按照《管理办法》《持续监管办法》《上市规则》《监管指引第3号》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司当前面临的适用人才需求紧迫性与缺乏长效激励手段等实际情况，拟采用自主定价方式确定授予价格。

（2）定价合理性

公司本次激励计划为公司上市后的首次股权激励计划，因此本激励计划授予价格的确定综合考虑了激励力度、激励效果、公司股价波动、公司业绩状况、员工贡献程度、股份支付费用以及员工出资能力等多种因素，并从更好地激励核心管理及技术（业务）团队、创造员工实现共同价值的平台、维护公司及股东整体利益的角度出发，基于激励与约束相匹配的原则，最终确定限制性股票的授予价格。

为更好地满足公司及股东利益诉求，与本次授予价格激励力度相匹配，使激励对象为与公司利益长期深度绑定。

（七）限制性股票激励计划的授予与解除限售条件

1、限制性股票的授予条件

除本激励计划规定不得成为激励对象的情形外，公司未设置其他获授权益条件。根据《监管指引第3号》规定“股权激励计划规定不得成为激励对象的情形，不视为本条所称获授权益条件”，由此，本激励计划无获授权益条件。

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。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，公司终止本计划，激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格加同期银行存款利息回购注销。

（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。

若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。

（3）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的解除限售对应考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度解除限售条件之一。首次授予部分限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予部分 第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一：（1）2023 年公司营业收入达到 75,000 万元；（2）2023 年度新增的客户在 2023 年度实现销售收入（不含照明工程业务）达到 4,000 万元。
首次授予部分 第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一：（1）2024 年公司营业收入达到 82,000 万元；（2）2023 及以后年度新增的客户在 2024 年度实现销售收入（不含照明工程业务）达到 12,000 万元。
首次授予部分 第三个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一：（1）2025 年公司营业收入达到 90,000 万元；（2）2023 及以后年度新增的客户在 2025 年度实现销售收入（不含照明工程业务）达到 30,000 万元。

注：“新增客户”系指以前年度尚未实现批量供货，但在本年度及以后年度开始批量供

货的客户。批量供货系指年度供货金额超过 10 万元。

若预留部分限制性股票在 2023 年三季度报告披露前授出，则各年度业绩考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分限制性股票于 2023 年三季度报告披露后至 2024 年内授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留部分 第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一：（1）2024 年公司营业收入达到 82,000 万元；（2）2023 及以后年度新增的客户在 2024 年度实现销售收入（不含照明工程业务）达到 12,000 万元。
预留部分 第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一：（1）2025 年公司营业收入达到 90,000 万元；（2）2023 及以后年度新增的客户在 2025 年度实现销售收入（不含照明工程业务）达到 30,000 万元。

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计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加同期银行存款利息回购注销。

（4）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售额度。个人层面解除限售比例与个人绩效考核结果对照关系如下表所示：

个人层面考核结果	优秀	良好	合格	不合格
解除限售比例	100%		80%	0

在公司层面业绩考核达标的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售额度=各期可解锁额度×解除限售比例。由于个人绩效考核结果不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划的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。

公司层面业绩考核指标为营业收入和新增客户实现销售收入。营业收入是预测公司经营业务规模成长的有效指标；新增客户实现销售收入可降低客户集中度较高的风险，有利于公司业绩长期稳健增长，不断增强公司持续竞争力。

为体现本激励计划的强约束作用，公司设定了年度营业收入的业绩考核目标，2023-2025 年营业收入分别不低于 75,000 万元、82,000 万元、90,000 万元；2023

及以后年度新增的客户实现销售收入（不含照明工程业务）的业绩考核目标，2023 及以后年度新增的客户在 2023-2025 年度实现的销售收入（不含照明工程业务）分别不低于 4,000 万元、12,000 万元、30,000 万元。这样的设定充分考虑了宏观经济环境、行业发展状况、公司历史业绩等相关因素，并结合公司经营规划的框架和目标，经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，具有一定的挑战性且遵循本激励计划激励与约束对等的原则，有助于提升公司的竞争力以及调动员工的积极性，同时能聚焦公司未来发展战略方向，确保经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核，公司还设置了严密、细致的个人年度绩效考核体系，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前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售条件及实际可解除限售的比例。

综上，公司本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，同时突出了本计划对激励对象的强约束效果，有利于充分发挥激励对象为实现业绩考核指标而努力拼搏的工作投入和积极性，促进公司战略发展目标的实现，能够达到本激励计划的考核目的。

（八）限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、限制性股票数量的调整方法

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

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

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：Q₀ 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、增发新股

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、授予价格的调整方法

若在本计划公告至激励对象完成对应限制性股票股份登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。但若公司因价格调整导致限制性股票授予价格低于 1 元/股，则授予价格仍为 1 元/股。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：P₀ 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

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

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： 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。

（5）增发新股

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、限制性股票激励计划调整的程序

当出现前述情况时，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。

（九）限制性股票激励计划的会计处理

1、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》及《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，限制性股票的单位成本=限制性股票的公允价值-授予价格，其中，限制性股票的公允价值=授予日收盘价。

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，并最终确认本次激励计划的股份支付费用，该等费用将在本次激励计划的实施过程中进行分期确认。由本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设限制性股票的首次授予日为在 2023 年 10 月中旬，根据企业会计准则的要求，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：

单位：万元

预计摊销的总费用	2023 年	2024 年	2025 年	2026 年
1,753.75	209.48	1,110.71	336.14	97.43

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、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量等因素有关。

②上述测算部分不包含限制性股票的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用，预留限制性股票的会计处理原则同首次授予限制性股票的会计处理。

③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，在不考虑本计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年有所影响，但影响程度不大。若考虑本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远高于因其带来的费用增加。

（十）限制性股票激励计划的回购注销的原则

公司按本计划规定回购注销限制性股票的，除本计划另有约定外，回购价格为授予价格加上同期银行存款利息；但对出现《管理办法》第七条规定公司不得实行股权激励的情形负有个人责任的，或激励对象出现《管理办法》第八条规定不得成为激励对象的情形，回购价格为授予价格。

1、回购数量的调整方法

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、配股或缩股等事项，公司应当按照调整后的数量对激励对象获授的尚未解除限售的限制性股票进行回购。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。

2、回购价格的调整方法

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、配股或缩股、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格做相应的调整。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 为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀ 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、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股份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：P₁ 为股权登记日当天收盘价；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）。

（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，P₀ 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：P₀ 为调整前的每股限制性股票回购价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的每股限制性股票回购价格。

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价格。董事会根据上述规定调整回购价格后，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

（1）公司应及时召开董事会审议回购股份方案。依据《管理办法》规定，公司董事会按照《管理办法》第二十七条规定审议限制性股票回购股份方案的，应将回购股份方案提交股东大会批准，并及时公告。

（2）公司按照本计划规定实施回购时，应同时符合《公司法》的相关规定。

（3）公司按照本计划的规定实施回购时，应向证券交易所申请办理限制性股票注销的相关手续，经证券交易所确认后，及时向证券登记结算公司办理完毕注销手续，并进行公告。

第五章 股权激励计划的实施程序

一、股权激励计划生效程序

（一）公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议通过本计划时，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计划并履行公示、公告程序后，将本计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购注销工作。

（二）独立董事及监事会应当就本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。

（三）本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，通过公司网站或者其他途径，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）。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计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

（四）公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。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 5.00% 以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议本激励计划时，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。

（五）本计划经公司股东大会审议通过，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购注销工作。

（六）公司应当对内幕信息知情人在本计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，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，不得成为激励对象，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。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

（七）公司应当聘请律师事务所对本计划出具法律意见，根据法律、行政法规及《管理办法》的相关规定发表专业意见。

二、股权激励计划的授予程序

（一）公司应当在披露审议股权激励计划的股东大会决议公告后 5 个工作日内召开董事会审议激励对象获授事宜。并在披露董事会决议公告的同时披露股权激励权益授予公告。

（二）股东大会审议通过本计划后，公司与激励对象签署《股权激励协议书》，以约定双方的权利义务关系。

（三）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。

独立董事及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获授权益的条件是否成就出具法律意见。

（四）公司监事会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

（五）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，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

（六）股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内授予激励对象相关权益并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的限制性股票登记完成后应及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内）。

（七）公司授予权益后，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

（八）授予激励对象限制性股票后，涉及注册资本变更的，由公司向市场监督管理部门办理公司变更事项的登记手续。

三、限制性股票解除限售的程序

（一）在解除限售日前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事

会应当就本计划设定的解除限售条件是否成就进行审议，独立董事及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解除限售的条件是否成就出具法律意见。对于满足解除限售条件的激励对象，由公司统一办理解除限售事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司回购并注销其持有的该次解除限售对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（二）激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

（三）公司解除激励对象限制性股票限售前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

四、本计划的变更、终止程序

（一）本计划的变更程序

- 1、公司在股东大会审议本计划之前拟变更本计划的，需经董事会审议通过。
- 2、公司在股东大会审议通过本计划之后变更本计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

- （1）导致提前解除限售的情形；
- （2）降低授予价格的情形。

（二）本计划的终止程序

- 1、公司在股东大会审议本计划之前拟终止实施本计划的，须经董事会审议通过。
- 2、公司在股东大会审议通过本计划之后终止实施本计划的，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《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。
- 4、本计划终止时，公司应当回购尚未解除限售的限制性股票，并按照《公司法》的规定进行处理。
- 5、公司需要回购限制性股票时，应及时召开董事会审议回购股份方案，依法将回购股份的方案提交股东大会批准，并及时公告。公司按照本计划的规定实

施回购时，应向证券交易所申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

第六章 公司/激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

（一）公司具有对本计划的解释和执行权，并按本计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本计划所确定的解除限售条件，公司将按本计划规定的原则，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。

（二）公司承诺不为激励对象依本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。

（三）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）公司应当根据本计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定解除限售。但若因中国证监会、证券交易所、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按自身意愿解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（六）公司确定本期计划的激励对象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。

（七）国家法律、行政法规以及本股权激励计划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）激励对象应当按照本激励计划规定锁定其获授的限制性股票并缴款。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（四）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。

（五）激励对象获授的限制性股票，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、投票权等。激励对象获授的限制性股票由于资本公积转增股本、股票红利、股票拆细等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；

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，原则上由公司代为收取，作为应付股利待该部分限制性股票解除限售时无息返还激励对象；若该部分限制性股票未能解除限售，则该等代为收取的现金分红由公司收回，并做相应会计处理。

（六）激励对象因本计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

（七）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，将由本计划所获得的全部利益返还公司。

（八）激励对象承诺，若在本计划实施过程中，出现本计划所规定的不能成为激励对象情形的，自不能成为激励对象年度起将丧失参与本计划的权利，并不向公司主张任何补偿；但激励对象可申请解除限售的限制性股票继续有效，尚未确认为可解除限售的限制性股票将由公司回购注销。

（九）本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《股权激励协议书》，明确约定各自在本计划项下的权利义务及其他相关事项。

（十）法律、法规及本计划规定的其他相关权利义务。

第七章 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，本计划终止实施，所有激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销：

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，本计划不做变更，按本计划的规定继续执行：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立等情形。

（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，导致不符合授予条件或解除限售安排的，未授予的限制性股票不得授予，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按照授予价格统一回购注销处理。

激励对象获授限制性股票已解除限售的，所有激励对象应当返还已获授权益。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，可按照本计划相关安排，向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。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

（一）激励对象如因出现如下情形之一而失去参与本计划资格，激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，并由公司按本计划规定按照授予价格回购注销限制性股票：

- (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进入措施；
- (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，且仍属激励对象范围的，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。

但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列个人过错原因被公司解聘或导致公司解除与激励对象劳动关系的，自情况发生之日，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，并由公司以授予价格回购注销。

(三) 激励对象离职的，包括主动辞职、合同到期因个人原因不再续约、因个人过错被公司解聘等，自离职之日起激励对象已获授但尚未解除限售（包括激励对象承诺的额外限售期）的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

(四) 激励对象因公司裁员而离职、合同到期公司不再续约等，自离职之日起激励对象已获授但尚未解除限售（包括激励对象承诺的额外限售期）的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加同期银行存款利息回购注销。

(五) 激励对象因退休而不再在公司任职的，自离职之日起激励对象已获授但尚未解除限售（包括激励对象承诺的额外限售期）的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加同期银行存款利息回购注销。

(六) 激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，自离职之日起，其获授的限制性股票将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核不再纳入解除限售条件。

2、激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，自离职之日起激励对象已获授但尚未解除限售（包括激励对象承诺的额外限售期）的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加同期银行存款利息回购注销。

（七）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故的，激励对象获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并按照激励对象身故前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核不再纳入解除限售条件。

2、激励对象因其他原因身故的，自激励对象身故之日起激励对象已获授但尚未解除限售（包括激励对象承诺的额外限售期）的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加同期银行存款利息回购注销。

（八）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。原则上，公司将在合法、合规的期间内集中统一办理限制性股票的回购注销手续。

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，按照本计划和股权激励协议书的规定解决；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。

第八章 附则

一、本计划在公司股东大会审议通过后生效。

二、本计划中的有关条款，如与国家届时有效的相关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度执行或调整。本计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。

三、本计划由公司董事会负责解释。

格利尔数码科技股份有限公司董事会

二〇二三年九月二十六日