（上接B74版）

2、督促、检查持有人会议、管理委员会决议的执行；

3、管理委员会授予的其他职权。

（六）管理委员会不定期召开会议，由管理委员会主任召集，于会议召开3日前以书面通知全体管理委员会委员，全体管理委员会委员对表决事项一致同意的可以以通讯方式召开和表决。

经管理委员会各委员同意，可豁免上述通知时限。情况紧急需要尽快召开管理委员会紧急会议的，可以随时通过电话或者其他口头方式发出会议通知，但召集人应当在会议上作出说明。

（七）代表持股计划30%以上份额的持有人、管理委员会1/3以上委员，可以提议召开管理委员会临时会议。管理委员会主任应当自接到提议后3日内，召集和主持管理委员会会议。

（八）管理委员会委员可以提议召开管理委员会临时会议。管理委员会主任应当自接到提议后3日内，召集和主持管理委员会会议。

（九）管理委员会会议通知包括以下内容：

1、会议的时间和地点；

2、会议的召开方式；

3、拟审议的事项（会议提案）；

4、发出通知的日期。

（十）管理委员会会议应有过半数的管理委员会委员出席方可举行。管理委员会作出决议，必须经全体管理委员会委员的过半数通过。管理委员会决议的表决，实行一人一票制。

（十一）管理委员会决议表决方式为记名投票表决。管理委员会会议在保障管理委员会委员充分表达意见的前提下，可以用通讯方式进行并作出决议，并由参会管理委员会委员签字。

（十二）管理委员会会议，应由管理委员会委员本人出席；管理委员会委员因故不能出席，可以书面委托其他管理委员会委员代为出席，委托书中应载明代理人的姓名，代理事项、授权范围和有效期限，并由委托人签名或盖章。代为出席会议的管理委员会委员应当在授权范围内行使管理委员会委员的权利。管理委员会委员未出席管理委员会会议，亦未委托代表出席的，视为放弃在该次会议上的投票权。

（十三）管理委员会应当对会议所议事项的决定形成会议记录，出席会议的管理委员会委员应当在会议记录上签名。

（十四）管理委员会会议记录包括以下内容：

1、会议召开的日期、地点和召集人姓名；

2、出席管理委员会委员的姓名以及受他人委托出席管理委员会的管理委员会委员（代理人）姓名；

3、会议议程；

4、管理委员会委员发言要点；

5、每一决议事项的表决方式和结果（表决结果应载明同意、反对或弃权的票数）。

三、股东大会授权董事会事项

股东大会授权董事会全权办理与员工持股计划相关的事宜，包括但不限于以下事项：

（一）授权董事会办理本员工持股计划的设立、变更和终止事项；

（二）授权董事会对本员工持股计划的存续期延长和提前终止作出决定；

（三）授权董事会根据需要办理回购注销相关事宜；

（四）授权董事会办理本员工持股计划所涉及标的股票的过户、锁定和解锁的全部事宜；

（五）授权董事会对2025年员工持股计划作出解释；

（六）授权董事会变更员工持股计划的参加对象及确定标准；

（七）授权董事会签署与本员工持股计划的合同及相关协议文件；

（八）若相关法律、法规、政策发生调整，授权董事会根据调整情况对本员工持股计划进行相应修改和完善；

（九）授权董事会办理本员工持股计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

上述授权自公司股东大会通过之日起至本员工持股计划实施完毕之日内有效。

四、管理机构

在获得股东大会批准后，本持股计划由公司自行管理。本员工持股计划可以视实施情况聘请具有相关资质的专业机构为持股计划提供咨询、管理等服务。

五、员工持股计划的风险防范及隔离措施

（一）本员工持股计划的资产独立于公司的固有财产。公司不得侵占、挪用员工持股计划资产或以其它任何形式将员工持股计划资产与公司固有资产混同。

（二）本员工持股计划方案以及相应的《员工持股计划管理办法》对管理委员会的权利和义务进行了明确的约定，风险防范和隔离措施充分。

（三）在获得股东大会批准后，本员工持股计划由公司自行管理。本员工持股计划可以视实施情况聘请具有相关资质的专业机构为持股计划提供咨询、管理等服务。

第九章 员工持股计划的变更、终止及持有人权益的处置

一、公司发生实际控制权变更、合并、分立

若因任何原因导致公司的实际控制人发生变化，或发生合并、分立等情形，本员工持股计划不作变更。

二、员工持股计划的变更

在本员工持股计划的存续期内，员工持股计划的变更须经出席持有人会议的持有人所持2/3以上（含2/3）份额同意，并提交公司董事会审议通过后方可实施。

三、员工持股计划的终止

（一）本员工持股计划存续期满（包括存续期延长的情况）后自行终止。

（二）本员工持股计划锁定期届满之后，员工持股计划所持有的股票届时在深交所和登记结算公司系统支持的前提下全部过户至持有人个人证券账户或员工持股计划所持有的资产均为货币资金或通过法律法规允许的其他方式处理完对应剩余全部标的股票（包括但不限于回购注销），本员工持股计划可提前终止。

（三）本员工持股计划的存续期届满前1个月，经出席持有人会议的持有人所持2/3以上（含2/3）份额同意并提交公司董事会审议通过后，本员工持股计划的存续期可以延长，延长期届满后本持股计划自行终止。

（四）如因公司股票停牌或者窗口期较短等情况，导致本员工持股计划所持有的公司股票无法在存续期届满前全部变现时，经出席持有人会议的持有人所持2/3以上（含2/3）份额同意并提交董事会审议通过后，员工持股计划的存续期限可以延长。

（五）公司/公司股票因经济形势、市场行业等因素发生变化，继续执行本员工持股计划难以达到激励目的，经出席持有人会议的持有人所持2/3以上（含2/3）份额同意并提交公司董事会审议确认，可对本员工持股计划尚未解锁的某一批次/多批次提前终止或整个员工持股计划提前终止，未解锁标的股票权益可由本持股计划管理委员会决定收回并将未解锁标的股票在公司公告最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起12个月后择机出售，所获得的资金归属于公司，公司以原始出资额加银行同期存款利率计算的利息之和的金额归还持有人，如返还持有人后仍存在收益，则收益归公司享有；或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票（包括但不限于回购注销）。

（六）除上述情形外，员工持股计划的终止须经出席持有人会议的持有人所持1/2以上（含1/2）份额同意，并提交公司董事会审议后提交股东大会审议通过后方可实施。

四、员工持股计划期满后权益的处置办法、损益分配方法

（一）当本员工持股计划存续期届满不展期或提前终止时，由持有人会议授权管理委员会在依法扣除相关税费后，在届满或终止之日起15个工作日内完成清算，并按持有人持有的份额进行分配。

（二）本持股计划锁定期结束后、存续期内，管理委员会根据持有人会议的授权择机出售相应的标的股票，并将本持股计划所持股票出售所得现金资产及本持股计划资金账户中的其他现金资产在依法扣除相关税费后按照持有人所持份额进行分配，或按照持有人所持份额将相应标的股票全部或部分过户至持有人个人证券账户；或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票（包括但不限于回购注销）。

（三）本员工持股计划的存续期届满后，如员工持股计划持有标的股票仍未全部出售，具体处置办法由管理委员会确定。

五、员工持股计划所持股份对应股东权利的情况及持有人对股份权益的占有、使用、收益和处分权利的安排

（一）本员工持股计划持有人按实际出资份额享有员工持股计划所持股份的资产收益权，本员工持股计划自愿放弃所持有股票的表决权，本员工持股计划的持有人亦将放弃因参与本持股计划而间接持有的公司股票的表决权。持有人通过员工持股计划获得的对应股份享有除公司股东大会表决权以外的其他股东权利（包括分红权、配股权、转增股份等资产收益权）。

（二）在本员工持股计划存续期内，除法律、行政法规、部门规章另有规定，或经管理委员会同意外，持有人所持本员工持股计划份额不得擅自退出、转让或用于抵押、质押、担保、偿还债务或作其他类似处置。

（三）在锁定期内，持有人不得要求对员工持股计划的权益进行分配。

（四）在锁定期内，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利时，员工持股计划因持有公司股份而新取得的股份一并锁定，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股票的解锁期与相对应股票相同。

（五）本员工持股计划锁定期结束后、存续期内，管理委员会根据持有人会议的授权，应于员工持股计划解锁日后于存续期内择机出售相应的标的股票或将相应的标的股票非交易过户至持有人个人证券账户；或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票（包括但不限于回购注销）。

（六）本员工持股计划锁定期结束后、存续期内，管理委员会根据持有人会议的授权，决定是否对本员工持股计划所对应的收益进行分配，如决定分配，由持有人会议授权管理委员会在依法扣除相关税费后按照持有人所持份额进行分配。

（七）在本员工持股计划存续期内，员工持股计划所持标的股票交易出售取得现金或有取得其他可分配的收益时，员工持股计划每个会计年度均可进行分配，管理委员会在依法扣除相关税费后按照持有人所持份额择机进行分配。

（八）在锁定期内，公司发生派息时，员工持股计划因持有公司股份而获得的现金股利计入员工持股计划货币性资产，由管理委员会在依法扣除相关税费后择机进行分配；持有人发生相关退出员工持股计划或不得解锁等相关情形时，原则上不得要求分配员工持股计划尚未分配的各项资产，且管理委员会可以单独决定收回持有人已分取的上述分红，管理委员会视情况另行决定采取其他分配/处置方式的除外。员工持股计划锁定期结束后、存续期内，公司发生派息时，员工持股计划因持有公司股份而获得的现金股利计入员工持股计划货币性资产按照上述原则进行分配。

（九）如发生其他未约定事项，持有人所持的员工持股计划份额的处置方式由持有人会议确定。

（十）本员工持股计划存续期内，公司以配股、增发、可转债等方式融资时，由管理委员会商议是否参与及资金解决方案，并提交持有人会议审议。

六、持有人变更时所持股份权益的处置办法

（一）当持有人出现下列情形之一时，管理委员会有权取消该持有人参与本持股计划的资格，且其不再享有收益分配，由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工，若无合适人选，相应份额对应的标的股票可由本持股计划管理委员会决定收回并将未解锁的标的股票在公司公告最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起12个月后择机出售，所获得的资金归属于公司，公司以原始出资额归还持有人，如返还持有人后仍存在收益，则收益归公司享有；或通过法律法规允许的其他方式处理相应标的股票（包括但不限于回购注销）。

（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员工持股计划的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

持有人离职前需要向公司支付完毕已解锁部分所涉及的个人所得税。

（二）持有人发生职务变更，但仍在公司内任职的，或在公司下属子公司内任职的，其获授的份额按照职务变更前本计划规定的程序进行。

但是，持有人因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、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，或因前列原因导致公司或其子公司解除与持有人劳动关系或聘用关系的，管理委员会有权取消该持有人参与本持股计划的资格，且其不再享有收益分配，由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工，若无合适人选，相应份额对应的标的股票可由本持股计划管理委员会决定收回并将未解锁的标的股票在公司公告最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起12个月后择机出售，所获得的资金归属于公司，公司以原始出资额归还持有人，如返还持有人后仍存在收益，则收益归公司享有；或通过法律法规允许的其他方式处理相应标的股票（包括但不限于回购注销）。持有人离职前需要向公司支付完毕已解锁部分所涉及的个人所得税。

（三）持有人因辞职、公司裁员（辞退）而离职，其已解锁的部分（含满足锁定期要求及考核条件但尚未分配的股票），由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，并由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工，若无合适人选，相应份额对应的标的股票可由本持股计划管理委员会决定收回并将未解锁的标的股票在公司公告最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起12个月后择机出售，所获得的资金归属于公司，公司以原始出资额归还持有人，如返还持有人后仍存在收益，则收益归公司享有；或通过法律法规允许的其他方式处理相应标的股票（包括但不限于回购注销）。持有人离职前需要向公司支付完毕已解锁部分所涉及的个人所得税。

（四）持有人因退休而离职，其已解锁的部分（含满足锁定期要求及考核条件但尚未分配的股票），由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，并由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工，若无合适人选，相应份额对应的标的股票可由本持股计划管理委员会决定收回并将未解锁的标的股票在公司公告最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起12个月后择机出售，所获得的资金归属于公司，公司以原始出资额归还持有人，如返还持有人后仍存在收益，则收益归公司享有；或通过法律法规允许的其他方式处理相应标的股票（包括但不限于回购注销），持有人离职前需要向公司支付完毕已解锁部分所涉及的个人所得税。持有人按照国家法规及公司规定正常退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务，遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其持有的持股计划权益不作变更，发生本款所述情形后，持有人无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入解锁条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为解锁条件。

（五）持有人成为公司独立董事或其他相关政策规定的不能参与公司员工持股计划的人员，管理委员会有权取消该持有人参与本持股计划的资格，且其不再享有收益分配，由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工，若无合适人选，相应份额对应的标的股票可由本持股计划管理委员会决定收回并将未解锁的标的股票在公司公告最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起12个月后择机出售，所获得的资金归属于公司，公司以原始出资额归还持有人，如返还持有人后仍存在收益，则收益归公司享有；或通过法律法规允许的其他方式处理相应标的股票（包括但不限于回购注销）。持有人离职前需要向公司支付完毕已解锁部分所涉及的个人所得税。

（六）持有人因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、持有人因执行职务丧失劳动能力而离职的，其持有的持股计划权益不作变更，按持有人丧失劳动能力前本持股计划规定的程序进行，且个人绩效考核条件不再纳入解锁条件，其他解锁条件仍然有效。持有人离职前需要向公司支付完毕已解锁部分所涉及的个人所得税，并应在后续每次解锁后及时将相应的个人所得税交于公司代扣代缴。

2、持有人非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已解锁的部分（含满足锁定期要求及考核条件但尚未分配的股票），由持有人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，并由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工，若无合适人选，相应份额对应的标的股票可由本持股计划管理委员会决定收回并将未解锁的标的股票在公司公告最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起12个月后择机出售，所获得的资金归属于公司，公司以原始出资额归还持有人，如返还持有人后仍存在收益，则收益归公司享有；或通过法律法规允许的其他方式处理相应标的股票（包括但不限于回购注销）。持有人离职前需要向公司支付完毕已解锁部分所涉及的个人所得税。

（七）持有人身故，应分以下两种情况处理：

1、持有人因执行职务身故的，其持有的持股计划份额将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，其持有的持股计划权益不作变更，按持有人身故前本持股计划规定的程序进行，且个人绩效考核不再纳入解锁条件。继承人在继承前需向公司支付已解锁部分所涉及的个人所得税，并应在后续每次解锁后及时将相应的个人所得税交于公司代扣代缴。

2、持有人因其他原因身故的，其已解锁的部分（含满足锁定期要求及考核条件但尚未分配的股票），将由其指定的财产继承人或法定继承人享有；对于尚未解锁的部分，则不再享有，并由管理委员会重新分配给符合条件的其他员工，若无合适人选，相应份额对应的标的股票可由本持股计划管理委员会决定收回并将未解锁的标的股票在公司公告最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起12个月后择机出售，所获得的资金归属于公司，公司以原始出资额归还其指定的财产继承人或法定继承人，如返还持有人后仍存在收益，则收益归公司享有；或通过法律法规允许的其他方式处理相应标的股票（包括但不限于回购注销）。继承人在继承前需向公司支付已解锁部分所涉及的个人所得税。

（八）持有人发生其他不再适合参加持股计划的情形

持有人发生其他不再适合参加员工持股计划情形的，由管理委员会决定其处理方式。

第十章 员工持股计划的会计处理

按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定：完成等待期内的服务或达到规定业绩条件才可行权的换取职工服务的以权益结算的股份支付，在等待期内的每个资产负债表日，应当以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司于2025年5月中旬将标的股票1,235.1780万股过户至本员工持股计划名下，锁定期满，本员工持股计划按照前款约定的比例出售所持标的股票。经预测算，假设单位权益工具的公允价值以本持股计划草案公告前一日公司股票收盘价16.19元/股作为参照，公司应确认总费用预计为6,040.02万元，该费用由公司在锁定期内，按每次解锁比例分摊，则预计2025年至2028年员工持股计划费用摊销情况测算如下：

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）	2028年（万元）
1,235.1780	6,040.02	2,453.76	2,416.01	943.75	226.50

注：1、上述成本摊销预测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。

2、上述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。

在不考虑本员工持股计划对公司业绩的影响情况下，员工持股计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑员工持股计划对公司发展产生的正向作用，本员工持股计划将有效激发公司员工的积极性，提高经营效率。具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

第十一章 员工持股计划的关联关系及一致行动关系

本员工持股计划与公司控股股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员之间不构成一致行动关系，具体如下：

一、公司控股股东、实际控制人未参加本员工持股计划，本员工持股计划未与公司控股股东、实际控制人签署一致行动协议或存在一致行动安排。

二、本持股计划持有人包括公司董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员，以上持有人与本持股计划存在关联关系，但参加本员工持股计划的公司董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员已承诺不担任管理委员会任何职务。

三、本员工持股计划持有人之间均无关联关系，均未签署《一致行动协议》或存在一致行动的相关安排。

四、本员工持股计划将自愿放弃所持有的公司股票的表决权，本员工持股计划的持有人亦将放弃因参与本员工持股计划而间接持有的公司股票的表决权。

综上所述，本员工持股计划与公司控股股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员不存在一致行动关系。

第十二章 其他重要事项

一、公司董事会与股东大会审议通过本员工持股计划不意味着持有人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，公司与员工的劳动关系或聘用关系仍按公司与持有人签订的劳动合同或聘用合同执行。

二、公司实施本员工持股计划的财务、会计处理及税收等事项，按有关财务制度、会计准则、税务制度的规定执行，员工因本员工持股计划的实施而需缴纳的相关个人所得税由员工个人自行承担。

三、本员工持股计划不存在第三方为员工参加本计划提供奖励、补贴、兜底等安排。

四、任何因本员工持股计划引起的或与本员工持股计划有关的纠纷或争端，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

五、本员工持股计划中的有关条款，如与国家有关法律法规及行政性规章制度相冲突，则按照国家有关法律法规及行政性规章制度执行。

六、本员工持股计划的解释权属于公司董事会，经公司股东大会审议通过后生效。

厦门盈趣科技股份有限公司董事会
2025年3月11日

证券简称：盈趣科技　　证券代码：002925

厦门盈趣科技股份有限公司
2025年股票期权激励计划（草案）摘要

厦门盈趣科技股份有限公司
二零二五年三月

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、完整性承担个别和连带法律责任。

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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第1号——业务办理》和其他有关法律、法规、规范性文件以及《厦门盈趣科技股份有限公司章程》制订。

二、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下列情形：

（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。

三、参与本激励计划的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%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》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）证监会认定的其他情形。

四、本激励计划采取的激励工具为股票期权。股票来源为公司向激励对象定向发行厦门盈趣科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）A股普通股。

五、本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量2,165.3050万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额77,744.1784万股的2.79%，其中首次授予1,965.3050万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额77,744.1784万股的2.53%，约占拟授予权益总额的90.76%；预留200.00万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额77,744.1784万股的0.26%，约占拟授予权益总额的9.24%。

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本公司股票累计未超过公司股本总额的1%。

六、在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，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，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

七、本激励计划首次授予的激励对象总人数为921人，为公告本激励计划时在公司任职的公司中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

预留激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定并依据公司后续实际发展情况而定。

八、本激励计划首次授予股票期权的行权价格为13.70元/份，预留部分股票期权行权价格与首次授予股票期权的行权价格一致。在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，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，股票期权的行权价格将做相应的调整。

九、本激励计划有效期自股票期权首次授权之日起至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61个月。

十、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权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。

十一、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。

十二、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十三、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首次授予，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，未授权的股票期权失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内授出。

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。

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：

盈趣科技、本公司、公司、上市公司	指	厦门盈趣科技股份有限公司（含分公司和合并报表子公司，下同）
本激励计划、本计划	指	厦门盈趣科技股份有限公司2025年股票期权激励计划
股票期权	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，获得股票期权的公司中层管理人员及核心技术（业务）骨干等员工
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
有效期	指	自股票期权首次授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止
等待期	指	股票期权授权之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，行使其所拥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	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买上市公司股份的价格
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》
《自律监管指南》	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》
《公司章程》	指	《厦门盈趣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	深圳证券交易所
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1、本草案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、本草案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

一、目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司任职的中层管理人员及核心技术（业务）骨干人员的积极性，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发展，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，推动公司健康持续发展。

二、原则

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，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南》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。

1、坚持公正、公开、公平的原则，遵循相关法律法规和公司章程规定；

2、坚持公司绩效指标和个人绩效指标相结合原则；

3、坚持短期经营目标和长期发展目标相结合原则；

4、坚持激励与约束相结合原则。

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、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。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且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，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。

公司在向激励对象授出权益前，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，监事会（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，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。

如相关法律、行政法规、部门规章对管理机构的要求的规定发生变化，则按照变更后的规定执行。

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》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。

本激励计划的激励对象不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的下列情形：

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。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划首次授予激励对象为公司中层管理人员及核心技术（业务）骨干（不包括独立董事、监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）。所有激励对象由公司董事会薪酬与考核委员会提名，并经公司监事会核实确定。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计921人，为公司：

1、公司中层管理人员；

2、公司核心技术（业务）骨干。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监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。

所有激励对象必须在本激励计划的有效期内与公司具有劳动或聘用关系。

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、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。预留激励对象的确定标准参照首次授予激励对象的标准确定并依据公司后续实际发展情况而定。

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）公司监事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。

第五章 股票期权的来源、数量和分配

一、本激励计划的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股。

二、拟授出股票期权的数量

本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量2,165.3050万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额77,744.1784万股的2.79%，其中首次授予1,965.3050万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额77,744.1784万股的2.53%，约占拟授予权益总额的90.76%；预留200.00万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额77,744.1784万股的0.26%，约占拟授予权益总额的9.24%。

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本公司股票累计未超过公司股本总额的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，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

三、激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划拟授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

类别	获授的股票期权数量（万份）	占本计划授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
中层管理人员及核心技术（业务）骨干（921人）	1,965.3050	90.76%	2.53%
预留部分	200.0000	9.24%	0.26%
合计	2,165.3050	100.00%	2.79%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的10%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事、监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、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当次激励对象相关信息。

4、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。

第六章 本激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票期权首次授权之日起至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61个月。

二、本激励计划的授权日

授权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，授权日必须为交易日。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首次授予激励对象股票期权并完成公告、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，未授予的股票期权失效。

预留部分股票期权授权日由公司董事会在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定。

三、本激励计划的等待期

股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段为等待期，本激励计划首次授予股票期权的等待期分别为自首次授权之日起13个月、25个月、37个月。预留部分股票期权的等待期根据授予年份确定。激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、质押、抵押、用于担保或偿还债务等。

四、本激励计划的可行权日

本激励计划的等待期届满之后，激励对象获授的股票期权进入可行权期。股票期权在满足相应行权条件后将按本激励计划的行权安排进行行权，应遵守中国证监会和证券交易所的相关规定，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，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前15日起算；

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、中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

在本激励计划有效期内，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》中对上述期间的有关规定发生了变化，则本激励计划公司不得行权的期间应当符合修改后的《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。

本激励计划首次授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自相应部分股票期权授权之日起13个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起25个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自相应部分股票期权授权之日起25个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起37个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自相应部分股票期权授权之日起37个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起49个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分股票期权于2025年授予，则预留部分股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自相应部分股票期权授权之日起12个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自相应部分股票期权授权之日起24个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自相应部分股票期权授权之日起36个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分股票期权于2026年授予，则预留部分股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自相应部分股票期权授权之日起12个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自相应部分股票期权授权之日起24个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间因行权条件未成就或激励对象未申请行权的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。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，公司将予以注销。

五、本激励计划禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。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：

（一）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。

（二）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。

（三）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相关规定。

第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

一、股票期权的行权价格

首次授予股票期权的行权价格为每份13.70元，即满足行权条件后，激励对象可以每股13.70元的价格购买公司向激励对象定向增发的公司股票。

二、股票期权的行权价格的确定方法

首次授予股票期权的行权价格为13.70元/份，行权价格不低于股票票面金额。

（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）为16.01元/股，本次行权价格占前1个交易日交易均价的85.57%；

（2）本激励计划草案公告前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14.61元/股，本次行权价格占前120个交易日交易均价的93.77%。

三、预留部分股票期权行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格与首次授予股票期权的行权价格相同，为13.70元/份。预留部分股票期权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。

四、关于股票期权定价方式的合理性说明

本激励计划拟采用自主定价方式确定股票期权的行权价格，股票期权行权价格根据《管理办法》第二十九条：“上市公司采用其他方法确定行权价格的，应当在股权激励计划中对定价依据及定价方式作出说明”和《自律监管指南》第三部分中“3.2 股权激励”之“一、股权激励方案的制定”第（五）条：“采用《股权激励管理办法》第二十三条、第二十九条规定的方法以外的其他方法确定授予价格、行权价格的，应当对定价依据及定价方式作出说明，聘请独立财务顾问核查并对股权激励计划的可行性、是否有利于上市公司的持续发展、相关定价依据和定价方法的合理性、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表明确意见并披露”执行。公司采取该定价方式是为了保障公司本次激励计划的有效性，亦是为保持公司长期且持续激励机制一惯性和延续性，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及对激励对象内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而确定。

在高端智能制造领域，竞争越来越趋向于技术研发、智能制造及质量控制等综合实力的竞争，公司需要优秀的技术型、运营型和管理型人才，持续加大技术创新资源投入，拥有稳定的核心团队，持续保持竞争优势及满足公司战略发展需求。 本次确定的激励对象都在公司的经营管理、技术研发和市场开拓等方面起到关键作用，为推动公司业绩持续增长，保持行业竞争力，公司建立长期激励制度势在必行。

基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，同时总结公司前期股权激励经验及激励效果不及预期的基础之上，为充分保持激励力度和科学合理性，本次给予激励对象股票期权行权价格一定折扣，可以更好地激励人才，提高激励效果，有效地将股东利益、公司利益和激励对象利益结合在一起。合理的激励成本不会对公司日常经营产生不利影响，且有利于公司有效地进行人才激励，使公司在行业竞争中获得相当优势。公司按照《管理办法》相关规定，聘请具有证券从业资质的独立财务顾问，将对本激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性等发表意见。

第八章 股票期权的授予与行权条件

一、股票期权的授予条件

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股票期权。

（一）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。

（二）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。

二、股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

（一）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。

（二）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（一）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（二）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行权的股票期权应当由公司注销。

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面行权比例。

本激励计划首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	考核指标：累计营业总收入（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2025	2025年营业总收入不低于53.5500亿元	2025年营业总收入不低于44.6250亿元
第二个行权期	2026	2025-2026年两年累计营业总收入不低于110.6700亿元	2025-2026年两年累计营业总收入不低于92.8200亿元
第三个行权期	2027	2025-2027年三年累计营业总收入不低于171.3600亿元	2025-2027年三年累计营业总收入不低于144.5850亿元

考核指标	业绩完成情况	公司层面行权比例（X）
累计营业总收入（A）	A≥Am	X=100%
	An≤A＜Am	X=A/Am
	A＜An	X=0%

注：上述“营业总收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

若预留部分股票期权在2025年授予，则预留部分股票期权业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在2026年授予，预留授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	考核指标：累计营业总收入（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2026	2025-2026年两年累计营业总收入不低于110.6700亿元	2025-2026年两年累计营业总收入不低于92.8200亿元
第二个行权期	2027	2025-2027年三年累计营业总收入不低于171.3600亿元	2025-2027年三年累计营业总收入不低于144.5850亿元

考核指标	业绩完成情况	公司层面行权比例（X）
累计营业总收入（A）	A≥Am	X=100%
	An≤A＜Am	X=A/Am
	A＜An	X=0%

注：上述“营业总收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的（A＜An），所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（四）个人层面绩效考核要求

激励对象当年实际可行权的股票期权数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体行权比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

个人上一年度考核结果	优秀（A）/良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面行权比例（Y）	100%	80%	0%

激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权数量×公司层面行权比例（X）×个人层面行权比例（Y）。

激励对象按照个人当年实际可行权数量行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可对本激励计划的尚未行权的某一批次/多个批次的股票期权取消行权或终止本激励计划。

三、考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。公司股票期权考核指标分为二个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为营业总收入指标，营业总收入指标是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。具体数值的确定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，并充分考虑了未来不可抗力因素可能对企业经营产生的风险等相关因素制定的，同时考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面业绩考核外，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做出较为准确、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可行权的条件。

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。

第九章 本激励计划的调整方法和程序

一、股票期权数量的调整方法

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、配股或缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$Q=Q0\times(1+n)$

其中：Q0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为调整后的股票期权数量。

（二）配股

$Q=Q0\times P1\times(1+n)\div(P1+P2\times n)$

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。

（三）缩股

$Q=Q0\times n$

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。

（四）派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

若在行权前有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股、派息等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$P=P0\div(1+n)$

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、股份拆细的比率；P为调整后的行权价格。

（二）配股

$P=P0\times(P1+P2\times n)\div[P1\times(1+n)]$

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公司总股本的比例）；P为调整后的行权价格。

（三）缩股

$P=P0\div n$

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。

（四）派息

$P=P0-V$

其中：P0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。

（五）增发

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。

三、本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股票期权数量、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。

第十章 股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权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、股票期权的公允价值及确定方法

财政部于2006年2月15日发布了《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》，并于2007年1月1日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。

公司选择Black-Scholes模型来计算期权的公允价值，并于2025年3月10日用该模型对首次授予的1,965.3050万份股票期权进行预测算（授予时进行正式测算），总价值6,546.43万元。具体参数选取如下：

1、标的股价：16.19元/股（假设2025年3月10日收盘价为授权日收盘价）；

2、有效期分别为：13个月、25个月、37个月（股票期权授权之日至每期行权日的期限）；

3、历史波动率：28.3028%、23.7937%、23.2334%（分别采用深证综指最近13个月、25个月、37个月的波动率）；

4、无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期存款基准利率）；

5、股息率：2.23%（采取公司最近一年股息率）。

二、股票期权费用的摊销

公司按照相关估值工具确定授权日股票期权的公允价值，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进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设授权日为2025年3月底，根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予股票期权的数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
1,965.3050	6,546.43	2,904.00	2,386.84	1,019.76	235.84

注：1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授权日公司股价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述成本摊销预测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。

3、上述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。

上述测算部分不包含本激励计划的预留部分权益，预留部分权益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，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑本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，降低代理人成本，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

第十一章 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，所有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：

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的，本激励计划不做变更：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形。

（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，导致不符合股票期权行权条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销。激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。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。

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，可按照本激励计划相关安排，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的处理

（一）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，已获授但尚未行权的期权（含满足等待期要求及考核条件但尚未完成行权的股票期权）不得行权，由公司注销：

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、成为法律、法规规定的其他不得参与上市公司股权激励的人员的；

6、中国证监会认定的其他情形。

激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（二）激励对象发生职务变更，但仍在公司内任职的，或在公司下属子公司内任职的，其获授的股票期权按照该情况发生之前本激励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、违反职业道德、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，或因前列原因导致公司或其子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权（含满足等待期要求及考核条件但尚未完成行权的股票期权）不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（三）激励对象因辞职、公司裁员（辞退）而离职，激励对象已获授股票期权中满足等待期要求及考核条件但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，其余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股票期权已行权部分的个人所得税。

（四）激励对象因退休而离职，激励对象已获授股票期权中满足等待期要求及考核条件但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，其余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股票期权已行权部分的个人所得税。激励对象按照国家法规及公司规定正常退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务，遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其获授的股票期权按照该情况发生之前本激励计划规定的程序进行，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行权条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为行权条件。

（五）激励对象成为公司独立董事、监事或其他相关政策规定的不能持有公司股票期权的人员，激励对象已获授但尚未行权的股票期权（含满足等待期要求及考核条件但尚未完成行权的股票期权）不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（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、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其获授的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。激励对象离职前需要缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税，并应在后续每次解行权后及时将相应的个人所得税交于公司代扣代缴；

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，激励对象已获授股票期权中满足等待期要求及考核条件但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，其余已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需要缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（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，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，已获授但尚未行权的股票期权按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。继承人在继承前需要缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税，并应在后续每次行权后及时将相应的个人所得税交于公司代扣代缴。

2、激励对象因其他原因身故的，激励对象已获授股票期权中满足等待期要求及考核条件但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，其余已获授但尚未行权的股票期权不得行权由公司注销。继承人在继承前需要缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（八）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

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本激励计划及/或股权激励协议相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第十二章 附 则

一、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。

二、公司实施本激励计划的财务、会计处理及其税收等问题，按有关法律法规、财务制度、会计准则、税务制度规定执行。

三、本激励计划由公司董事会负责解释。

厦门盈趣科技股份有限公司董事会
2025年3月11日