

广东晶科电子股份有限公司

股权激励计划

(针对全资子公司领为视觉智能科技(宁波)有限公司员工)

一、 本股权激励计划的目的与原则

为进一步建立、健全广东晶科电子股份有限公司（以下简称“公司”）长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动领为视觉智能科技(宁波)有限公司（以下简称“领为视觉”）高级管理人员、中层管理人员及骨干的积极性，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，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》等有关规定、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定制定本激励计划。

二、 本激励计划的管理机构

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。

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。

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。

三、 股权激励途径和实现方式

本股权激励的途径和实现方式为限制性股权，授予条件包括年基础股数、岗位职级系数、司龄系数、公司绩效系数、个人绩效系数、公司奖励系数。

本股权激励计划采取一次性授予，后期公司逐年（考评年度为【2023年至2026年】，共计四年）平均考核（即每年考核四分之一，下同），考核结果经过董事会，下同）依据此《股权激励计划》审议，若当年度考核结果（主要是当年度的领为视觉公司绩效系数和个人绩效系数）通过，则当年度对应的持股数量部分在法定/约定限售期过后，解除限售；若当年度考核结果（主要是当年度的领为视觉公司绩效系数和个人绩效系数）未通过，则当年度对应的持股数量部分在法定/约定限售期过后，延长限售一年，以此类推。

股权激励计划涉及的限制性股权，采取公司预先以 2.6 元/股权的价格增发 656.7670 万股（本激励计划下以公司股本 49,193.9039 万股为基础，拟向激励对象授予 656.7670 万股，占公司增发前的股权比例为 1.34%，占公司增发后的股权比例为 1.32%）给新设的持股平台。公司确定的激励对象通过直接认购持股平台出资份额（对应晶科电子每股价格 2.6 元）成为持股平台的有限合伙人，持股平台为公司的直接持股股东，激励对象通过持股平台间接持有公司股份。

四、 股权激励对象的确定依据和范围

1、激励对象为公司董事、监事、高级管理人员的，其必须经过公司股东大会选举或董事会聘任；

2、激励对象为公司中高层管理人员的，其应为部门负责人或者经理级别以上（含，下同）职务人员，特殊情况除外；

3、激励对象为部长级（含）以上，司龄至少满一年；激励对象为部长级（不含）以下，司龄至少满四年，特殊情况除外；

4、激励对象须与公司（含子公司）签订聘用合同或劳动合同；

5、激励对象须是股权激励授予时点的在职员工；

6、激励对象的公司岗级需 ≥ 11 ，特殊情况除外。

五、 本次股权激励计划的授予价格、数量与限售期

（一） 本次股权激励计划的授予价格

本股权激励计划的授予价格为 2.6 元/股权（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，限制性股票的授予价格或授予数量将予以相应的调整）。

（二） 本次股权激励计划的方案构成

激励对象年获授股数=年基础股数*岗位职级系数*司龄系数*公司绩效系数*个人绩效系数*公司奖励系数

1、 基础条件一：年基础股数

年基础股数系被激励对象获授股数的基数变量，由公司依据客观情况测算得出。

2、 基础条件二：岗位职级系数

岗位职级系数如下表：

岗位职级	管理职级	系数
总经理	M14	2.5
副总经理/总监	M13	1.7
副总监/部长	M12	1.3
经理	M11	1

说明：各激励对象员工的岗位职级由领为视觉人事部门提供，并最终报公司董事会审议确认，部分被激励对象当年度岗位职级有所变动的，其岗级系数需要适当调整。

3、 基础条件三：司龄系数

司龄系数如下表：

司龄	系数
满 1.0 年	1
满 1.5 年	1.1
满 2.0 年	1.2
满 2.5 年	1.3
满 3.0 年	1.4
满 3.5 年	1.5
满 4.0 年	1.6
满 4.5 年	1.7
满 5.0 年	1.8
满 5.5 年	1.9
满 6.0 年	2

说明：①上表司龄为员工入职之日至 2023 年 12 月 31 日；

②司龄由公司人事部门提供，并最终报公司董事会审议确认。

4、 基础条件四：公司绩效系数

各考评年度（即 2023 年度至 2026 年度，共计四年）的领为视觉公司绩效系数依据当年度实际公司经营目标（公司 KPI）完成情况得出。

当年度的各项经营预算指标，由公司经营管理团队在当年 4 月之前提出并报董事会、股东大会（如有）审议确认。当年度最终经营目标的完成情况（即公司绩效系数），由公司董事会在次年进行审议，并确认其公司绩效系数。

同时，重点说明：当年度公司绩效系数 <0.8 时，视为当年度未完成公司经营目标，全体人员当年度对应的持股数量部分在法定/约定限售期过后，延长限售一年，以此类推。

5、 基础条件五：个人绩效系数

员工个人绩效系数依据公司绩效考核管理办法得出，由领为视觉人事部门统计提供，并最终报公司董事会审议确认。同时，重点说明：当年度个人绩效系数 <0.8 时，视为当年度个人未完成绩效目标，其个人当年度对应的持股数量部分在法定/约定限售期过后，延长限售一年，以此类推。

6、 基础条件六：公司奖励系数

公司奖励系数主要考虑部分员工重要任职岗位、重大业绩贡献、重大项目完成情况等方面的综合表现评估完成，由公司总经理或者董事长提议，并最终报公司董事会审议确认。此系数的取值范围在1至1.5之间。

7、 其它说明：

激励对象具体投资持股平台的份额情况及对应间接认购公司的股份数量情况以最终认购方案为准。但是，激励对象的最低认购股数不得低于获准授予股数的50%，否则视为放弃认购。最终股权激励名单，以附件“股权激励名单”为准！

（三） 本次股权激励计划的限售期

本股权激励计划的激励对象通过持股平台间接持有公司股票的限售期，严格按本文所述的法定限售期以及约定限售期执行，全体激励对象共同严格遵守。

（四） 资金来源

本计划由激励对象一次性百分百认购入股，所需投资资金全部由激励对象（含激励对象组成的持股平台）自筹解决，包括个人合法薪酬、个人及家庭财产以及其他符合法律法规的资金来源，并由其直接将认缴出资款（投资款）汇至持股平台指定/增资专用账户。

公司及其关联方/关连人士不得为激励对象提供任何财务性资助或补贴等。

六、 公司/激励对象各自的权利义务

（一） 公司的权利与义务

1、公司董事会具有对本激励计划的解释和执行权。

2、公司承诺不为激励对象依本激励计划获得的股权提供贷款及其他任何形式的财务资助，包括为其提供贷款担保。

3、公司届时新设持股平台以及持股平台GP通过与全体激励对象签署《股权激励协议》等法律有效文件对责任与义务、持股、退出、转让、出售股份等进行约定和监督。

（二） 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、激励对象应当按照本激励计划规定获得限制性股权。

3、激励对象应当严格遵守本激励计划限售期规定。

4、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。

5、竞业限制：激励对象在职期间及离职之日起两年内，不得从事与公司及其关联实体所属行业相同或者类似的工作，不得以直接或间接方式投资、经营与公司及其关联实体有竞争关系的机构，不得直接或间接利用在职期间积累的客户资源和人力资源从事或夺取与公司及其关联实体具有竞争性的业务，不得直接或间接引诱、征求、劝说或鼓励在激励对象离职前一年内为公司及其关联实体工作的员工离职，或雇用、带走此类员工，否则，激励对象应当将其因本方案所得的全部收益返还给持股平台，并承担与其因本方案所得收益同等金额的违约金，给公司及其关联实体造成损失的，还应赔偿公司及其关联实体的全部损失。

七、 激励对象规定

1、 减持方式

在遵守本计划约定的限售期的条件下，减持方式有以下两种，持股平台优先考虑方式（2）进行减持：

（1） 转让持股平台份额

激励对象向持股平台 GP 申请通过转让份额来减持，经持股平台 GP 同意，激励对象可以将份额转让给持股平台 GP 及其指定第三方（持股平台 GP 同意转让不视为其承担应当受让份额或应当指定第三方受让份额）或其他第三方。受让方应当符合公司上市所在地的法律法规对于股东资格要求，且应当属于持股平台里的激励员工或符合《股权激励计划》规定条件的员工。激励对象转让份额所产生的税费均由激励对象承担，并按照最新税收法律法规处理。

（2） 通过持股平台集中减持公司股权

激励对象向持股平台申请，由持股平台减持公司股权，减持所得向激励对象定向分配，同时激励对象减少相应份额。激励对象减持所产生的税费均由激励对象承担，并按照最新税收法律法规处理。

2、集中减持

法定/约定限售期届满后，激励对象须提前 1 个月向持股平台 GP 申请减持。为避免激励对象无规律、分散减持，持股平台采用集中减持方式，提高减持效率。持股平台每年度安排三次集中减持，时间原则上为每年度 3 月、7 月、11 月（具体月份可由持股平台 GP 根据公司股权月度表现调整）。申请减持的员工可提供减持时间区间、最低价位的建议，但是应无条件同意持股平台最终确定的减持价位，承诺接受可能因股价上涨带来的潜在损失。减持价格以公司股权市场价值（指股价，下同）为准。

3、法定减持规则

减持应遵守中国证监会、香港证监会、公司证券上市地交易所等监管机构的规则，包括但不限于内幕交易、限售等相关要求。如果该等监管机构出台减持新规，激励对象应按照减持新规执行。

4、关于减持的其他约定

（1）公司上市之日前，激励对象无法减持。

自限制性股权授予之日起至公司上市之日前，激励对象无法减持，也不得离职。

若激励对象积极离职（定义请见 5.1 条），应立即、一次性减持其全部份额（减持方式应当符合股权激励协议的相关减持约定，下同），激励对象仅享受原始出资额并加算每年 6% 的额外收益（额外收益应当包括已获得的利润分配额（税前）），扣除上述部分后的减持超额收益归属持股平台所有。

若激励对象消极离职（定义请见 5.2 条），应立即、一次性减持其全部份额，激励对象仅享受原始出资额（已获得的利润分配额（税后）应当同时返还给平台），减持收益扣除上述部分后若存在超额收益的，则归属持股平台所有。

（2）公司已经上市，但是法定/约定限售期未到期，激励对象无法减持。

公司已经上市，但是法定/约定限售期未到期，激励对象无法减持，也不得消极离职。

若激励对象积极离职，激励对象可以继续持股，且均可享受全部经济利益。

若激励对象消极离职，应立即、一次性减持其全部份额，激励对象仅享受原始出资额（已获得的利润分配额（税后）应当同时返还给平台），减持收益扣除上述部分后若存在超额收益的，则归属持股平台所有。

(3) 公司已经上市，并且法定/约定限售期已到期。

激励对象可以继续持股或者减持股份，且均可享受全部经济利益，但是自负税费。

5、离职、退休、离婚、限售期等规定

5.1 离职、退休、离婚等情形

(1) 积极离职

积极离职指非出于激励对象个人原因而从公司离职的情形，具体情形举例如下：

- A、因丧失劳动能力而离职；
- B、因精神病或其他原因丧失民事行为能力而离职；
- C、死亡或者被宣告死亡；
- D、其他非因个人原因而离职。

(2) 消极离职

消极离职指出于员工个人原因而从公司离职的情形，具体情形举例如下：

- A、公司董事会决议因生产经营需要撤销激励对象所属部门和职位，但激励对象不服从公司对其重新安排职位（重新安排的职位限于降级两个职级以内）；
- B、泄露公司商业和/或技术秘密；
- C、在工作以外，从事与公司及其子公司同业竞争的业务；
- D、严重违反公司制度、规定和规章；
- E、其他严重损害公司利益的行为；
- F、任职期间受到刑事处罚；
- G、其他因个人原因而离职。

(3) 退休

若激励对象正常退休，激励对象可以继续持股，且均可享受全部经济利益，但需要满足限售期的规定。

(4) 离婚

若激励对象离婚的，其份额不可分割，但是由激励股权所产生的经济利益可



由双方按照《民法典》的相关规定予以分割。任何时候激励对象的配偶不得径行向公司提出分配激励股权对应的经济利益的要求。

5.2 法定限售期

按照有关法律、法规、规范性文件及中国证监会、香港证监会、公司上市地证券交易所等监管机构有关限售期的规则执行，激励对象不得减持公司股权。在法定限售期内，持股平台 GP 有权拒绝激励对象的减持申请。

如果激励对象系公司董事、监事或/和高级管理人员，还应遵守法律法规对于董监高股份锁定的最新规定。

5.3 约定限售期

授予之日起至公司上市后两年（注释：无论境内还是境外上市，仅限于已上市流通部分的被激励股权，未上市流通部分仍然限售），同时需要满足本股权激励计划“三、股权激励途径和实现方式”中所述的约定：“本股权激励计划采取一次性授予，后期公司逐年（考评年度为【2023 年至 2026 年】，共计四年）平均考核（即每年考核四分之一，下同），考核结果经过董事会依据此《股权激励计划》审议，若当年度考核结果（主要是当年度的公司绩效系数和个人绩效系数）通过，则当年度对应的持股数量部分在法定/约定限售期过后，解除限售；若当年度考核结果（主要是当年度的公司绩效系数和个人绩效系数）未通过，则当年度对应的持股数量部分在法定/约定限售期过后，延长限售一年，以此类推”。

八、 其他

- （一） 本激励计划在公司股东大会审议通过后生效，修订亦同。
- （二） 本激励计划由公司董事会负责解释。
- （三） 公司首次公开发行时，为满足上市地监管机构届时有效的规定或相关法律法规及最新监管政策要求，激励对象（无论在职还是离职）应该同意并配合签署在申请合格首次公开发行过程中股东需要作出的相关承诺以及提供如报告期内银行账户清单、对账单以及资金来源等要求的材料、接受中介机构的访谈等事宜（如需），并承担合理必要的核查费用。若激励对象不能及时完整的完成相关配合义务而由此导致对公司及其他股东造成损失的，应当承担赔偿责任。

广东晶科电子股份有限公司

2023年12月8日