

证券代码：871320

证券简称：奇异互动

主办券商：首创证券

广州奇异果互动科技股份有限公司
2025 年股权激励计划（草案）（第二次修订稿）（更正后）



2025 年 3 月

声明

本公司及董事会全体成员保证本股权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、本激励计划系依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《非上市公司监督管理办法》及《非上市公司监管指引第6号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定制定。

二、本激励计划所采用的激励形式为股票期权，股票来源为公司向激励对象定向发行的广州奇异果互动科技股份有限公司（以下简称“奇异互动”或“公司”）普通股股票。符合本激励计划授予条件的激励对象，以行权价格分次获得公司定向发行的普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司进行登记。激励对象获授的股票期权在行权前，不享有公司股东权利，并且该股票期权不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予不超过 1,106,250 份股票期权（最终以实际认购数量为准），涉及的标的股票种类为公司普通股股票，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 4.10%。其中，首次授予 885,000 份股票期权，占公司股本总额的 3.28%；预留 221,250 份股票期权，占公司股本总额的 0.82%，预留部分占本次授予的股票期权总额的 20.00%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

在本激励计划公告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、股票拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

四、截至本激励计划草案公布日，公司不存在同时实施的其他股权激励计划，公司全部在有效期内股权激励计划涉及的标的股票总数未超过公司股本总额的 30%。

五、本激励计划授予的股票期权的行权价格为 4.59 元/股。

在本激励计划公告日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生派发现金红利、资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

六、本激励计划拟授予的激励对象共计（26）人，为本激励计划草案公告

日在公司（含子公司）任职的董事、高管及核心员工，不包括公司监事、独立董事（公司未聘任独立董事），不存在《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》中规定的不得成为激励对象的情形。

预留部分的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本激励计划的激励对象，由公司董事会自股东大会审议通过本激励计划后12个月内确定，预留部分的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

七、本激励计划有效期为股票期权授权日起至所有股票期权行权或注销之日止，有效期从首次授予权益日起不超过60个月。

八、激励对象的资金来源为其自筹资金，公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益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。

九、本公司及董事、监事、高级管理人员保证本股权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。

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，应由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十一、在本激励计划有效期内，若公司根据经营需要拟进行首次公开发行股票并上市（IPO）、与其他公司进行重大资产重组或者相关法律法规发生变化导致影响本激励计划实施的，公司董事会有权依据《公司法》、《证券法》、全国股转公司规范性文件的要求或有关法律、法规、规范性文件的要求就本激励计划提出调整方案。前述调整方案经公司股东大会审议通过后生效，对激励对象具有约束力；激励对象不得对该等方案提出异议或反对。

十二、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合挂牌条件的要求。

十三、本激励计划中提及的上市相关表述不构成对投资者的实质承诺。目

前公司不符合上市标准，公司未对上市方式、上市板块等事项进行审议，未与第三方中介机构签订保荐协议，公司上市具有不确定性，请投资者注意投资风险。

十四、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承诺和预测。

目录

第一章 释义..... 7

第二章 股权激励计划的目的..... 9

第三章 股权激励计划的管理机构..... 10

第四章 激励对象的确定依据和范围..... 11

第五章 股权激励计划拟授出的权益及分配情况..... 15

第六章 激励计划的有效期，股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排 19

第七章 股票期权的行权价格及确定方法..... 23

第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件..... 26

第九章 股权激励计划的调整方法..... 32

第十章 股权激励的会计处理..... 34

第十一章 股权激励计划的相关程序..... 36

第十二章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行..... 39

第十三章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制..... 41

第十四章 公司与激励对象各自的权利义务..... 42

第十五章 附则 44

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：

释义项目		释义
奇异互动、公司、本公司	指	广州奇异果互动科技股份有限公司
董事会	指	广州奇异果互动科技股份有限公司董事会
监事会	指	广州奇异果互动科技股份有限公司监事会
股权激励计划、本激励计划、本计划	指	广州奇异果互动科技股份有限公司 2025 年股权激励计划
激励对象	指	按照本激励计划规定获得股票期权的董事、高管及核心员工
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
授予日/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
等待期	指	股票期权授予登记完成之日起至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	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		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	根据股权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
有效期	指	股票期权从授予之日起至所有股票期权行权完毕或注销完毕之日止
《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	《非上市公司公众公司监督管理办法》
《监管指引》	指	《非上市公司公众公司监管指引第 6 号—股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》
《公司章程》	指	《广州奇异果互动科技股份有限公司公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司

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。

注2:本股权激励计划中若合计数与各分项数值相加之和或相乘在尾数上存在差异，均为四舍五入所致。

第二章 股权激励计划的目的

一、股权激励计划的目的

公司为进一步建立、健全长效激励机制，为吸引、激励和稳定公司的管理团队以及核心人才；通过实施股权激励计划，充分调动公司董事、高管、核心人才的积极性，提高公司凝聚力，可以有效地将公司、股东、管理团队和核心人才多方利益结合在一起，增强公司的竞争力；确保公司发展战略和经营目标的实现。

公司依据《公司法》、《证券法》、《非上市公众公司监督管理办法》、《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励和员工持股计划的监管要求》等有关法规和《公司章程》的规定，制定了本激励计划。

公司不存在同时实施的其他股权激励计划及其他长期激励机制。

第三章 股权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，负责提名股权激励对象，拟订股权激励计划草案并作出决议，提交公司股东大会审议，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、监事会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，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、规范性文件和全国股转公司业务规则进行监督。

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

本激励计划的激励对象依据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《监管指引》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况而确定。

下列人员不得成为激励对象：

- 1、最近 12 个月内被全国股转公司或者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 个月内被中国证监会及其派出机构给予行政处罚或者采取市场禁入措施的；
- 4、被中国证监会及其派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的；
- 5、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；
- 6、被列入失信被执行人名单且尚未消除；
- 7、法律法规规定不得参与新三板挂牌公司股权激励的；
- 8、中国证监会认定的其他不得成为激励对象的。

（二） 激励对象确定的职务依据

本次激励对象的职务类别包括 ☒ 董事 ☒ 高级管理人员 ☒ 核心员工

本激励计划的激励对象为在公司任职的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的董事、高级管理人员和核心员工，主要根据岗位级别、岗位重要性与员工意愿相结合确定。所有激励对象由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由公司监事会发表明确意见后，经公司股东大会审议批准。

本激励计划的激励对象必须在本激励计划规定的等待期及行权期内均在公司(含子公司)工作，并签署劳动合同。

公司第三届董事会第二十三次会议、第三届监事会第九次会议审议通过了《关于提名并认定核心员工的议案》；2025年2月25日，公司监事会发表了明确意见，并披露了《监事会关于公司2025年股权激励计划相关事项的核查意见》。激励对象名单中涉及拟提名的核心员工于**2025年3月14日**经公司**2025年**

第二次临时股东大会审议通过。

本激励计划拟激励对象名单如下：

序号	姓名	职务
1	李伟斌	董事长、总经理、董事会秘书
2	章俞	董事、副总经理
3	何栋	董事、业务副总裁
4	何影利	董事、副总监
5	古健平	董事、证券事务代表
6	陈志刚	财务总监
7	李惠茵	经理，核心员工
8	杨强	业务副总裁，核心员工
9	杨滨	总监，核心员工
10	李伟文	总监，核心员工
11	苗青	总监，核心员工
12	赖荔婷	总监，核心员工
13	吕航宇	副总监，核心员工
14	谈敏	高级经理，核心员工
15	曾成龙	高级经理，核心员工
16	梁廷锴	高级经理，核心员工
17	陈健荣	高级经理，核心员工
18	李广玉	高级经理，核心员工
19	静永丽	经理，核心员工
20	萧惠雯	副总监，核心员工
21	孙硕远	经理，核心员工
22	陈雪花	经理，核心员工
23	范心贤	经理，核心员工
24	何利平	副经理，核心员工
25	张会端	主管，核心员工
26	韦烨	高级专员，核心员工

二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共26人，占公司全部职工人数的比例为15.76%。激励对象

的范围为：

公司的董事、高级管理人员及核心员工。

激励对象不包括公司监事、独立董事。

激励对象包括挂牌公司持有5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。本次激励对象：（1）李伟斌先生为公司控股股东、实际控制人，担任公司董事长、总经理和董事会秘书职务；李伟斌先生直接持有公司38.50%的股份，为公司实际控制人，并同时担任公司董事长、总经理和董事会秘书，对公司整体战略、经营业绩和未来发展有直接影响，与实施股权激励计划的目的相符合。（2）李惠茵女士系公司实际控制人的妹妹，于2020年3月入职公司，目前在公司担任设计部设计经理职务，负责公司设计部门工作，对公司业务发展有促进作用，与实施股权激励计划的目的相符合。

本次股权激励计划存在预留权益，预留权益授予的激励对象将经董事会提出、监事会发表明确意见后，公司按要求及时、准确披露当次激励对象的相关信息。预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确，超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

三、 特殊情形的说明

挂牌公司及激励对象不存在下列情形：

特殊情形
挂牌公司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
挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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
挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不

适当人选

四、 激励对象的核实

（一） 公司董事会审议通过本激励计划后，公司将通过 ☐ 公司网站 ☒ 其他途径公司公示栏，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。

（二） 本次股权激励计划需公司监事会充分听取公示意见，在公示期满后对激励对象名单进行审核。

第五章 股权激励计划拟授出的权益及分配情况

一、 激励计划拟授出的权益形式

本次激励计划采取的激励形式为 ☐ 限制性股票 ☒ 股票期权

二、 激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本次激励计划标的股票来源方式为：

☒ 向激励对象发行股票 ☐ 回购本公司股票 ☐ 股东自愿捐赠

☐ 其他方式

公司本次拟发行的股票种类为人民币普通股，每股面值为人民币1.00元。

三、 本次激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本次股权激励计划拟授出的权益数量包括股票期权1,106,250份，所涉及的标的股票种类为人民币普通股，占挂牌公司股本总额的百分比为4.10%：

不存在同时实施的其他股权激励计划，全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票数量为1,106,250股，占公司股本总额的百分比为4.10%。

四、 激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务类别	是否为持股 5%以上股 东、实际控 制人及其近 亲属	获授的股 票期权数 量（份）	占激励计 划拟授出 权益总量 的比例 （%）	标的股票 数量	标的股 票数量 占激励 计划公 告日股 本总额 的比例 （%）	标的股票来 源
一、董事、高级管理人员							
李伟斌	董事长、 总经理、	实际控制人	180,000	16.27%	180,000	0.67%	向激励对象 发行股票

	董事会秘书						
章俞	董事、副总经理	否	60,000	5.42%	60,000	0.22%	向激励对象 发行股票
何栋	董事	否	60,000	5.42%	60,000	0.22%	向激励对象 发行股票
何影利	董事	否	60,000	5.42%	60,000	0.22%	向激励对象 发行股票
古健平	董事	否	7,500	0.68%	7,500	0.03%	向激励对象 发行股票
陈志刚	财务负责人	否	60,000	5.42%	60,000	0.22%	向激励对象 发行股票
二、核心员工							
李惠茵	核心员工	是	45,000	4.07%	45,000	0.17%	向激励对象 发行股票
杨强	核心员工	否	60,000	5.42%	60,000	0.22%	向激励对象 发行股票
杨滨	核心员工	否	60,000	5.42%	60,000	0.22%	向激励对象 发行股票
李伟文	核心员工	否	60,000	5.42%	60,000	0.22%	向激励对象 发行股票
苗青	核心员工	否	60,000	5.42%	60,000	0.22%	向激励对象 发行股票
赖荔婷	核心员工	否	15,000	1.36%	15,000	0.06%	向激励对象 发行股票
吕航宇	核心员工	否	15,000	1.36%	15,000	0.06%	向激励对象 发行股票
谈敏	核心员工	否	15,000	1.36%	15,000	0.06%	向激励对象 发行股票

曾成龙	核心员工	否	15,000	1.36%	15,000	0.06%	向激励对象 发行股票
梁廷锴	核心员工	否	15,000	1.36%	15,000	0.06%	向激励对象 发行股票
陈健荣	核心员工	否	15,000	1.36%	15,000	0.06%	向激励对象 发行股票
李广玉	核心员工	否	15,000	1.36%	15,000	0.06%	向激励对象 发行股票
静永丽	核心员工	否	15,000	1.36%	15,000	0.06%	向激励对象 发行股票
萧惠雯	核心员工	否	7,500	0.68%	7,500	0.03%	向激励对象 发行股票
孙硕远	核心员工	否	7,500	0.68%	7,500	0.03%	向激励对象 发行股票
陈雪花	核心员工	否	7,500	0.68%	7,500	0.03%	向激励对象 发行股票
范心贤	核心员工	否	7,500	0.68%	7,500	0.03%	向激励对象 发行股票
何利平	核心员工	否	7,500	0.68%	7,500	0.03%	向激励对象 发行股票
张会端	核心员工	否	7,500	0.68%	7,500	0.03%	向激励对象 发行股票
韦烨	核心员工	否	7,500	0.68%	7,500	0.03%	向激励对象 发行股票
预留权益			221,250	20.00%	221,250	0.82%	-
合计			1,106,250	100.00%	1,106,250	4.10%	-

上表中合计数与各分项数值相加之和或相乘在尾数上存在差异，均为四舍五入所致。

李伟斌先生本次股权激励获授 18 万份股票期权，占本次激励计划拟授出权益总量的比例为 16.27%，占公司本次股权激励前总股本比例为 0.67%，比例较高；

主要是基于以下原因和李伟斌先生对公司的贡献所确定的：

（1）李伟斌先生系本公司的创始人和实际控制人，从 2016 年起一直担任本公司董事长和总经理职务，承担本公司经营发展的第一责任人角色，负责本公司战略方向的规划和确定，对公司整体战略、经营业绩和未来发展有直接影响，岗位贡献价值高。

（2）李伟斌先生曾任中国广告艾菲奖评委、中国金网奖专家评委、虎啸奖评委、MMA 无线营销大奖评委，其个人先后获得广州市广告行业协会杰出广告人、广州市广告行业协会突出贡献奖、TMA 移动营销领军人物、虎啸奖年度人物。在互联网广告行业竞争和营销过程中，李伟斌先生个人积极为本公司引入重量级媒体渠道，领导和负责了重量级媒体渠道的引入工作，在 2022 年和 2023 年先后取得了华为、Apple、荣耀等主流手机厂商的媒体服务代理商资格，统筹推进媒体渠道和客户合作，对公司持续发展贡献较大。

（3）李伟斌先生带领公司整个团队在 2022 年扭转了过去 3 年经营业绩下滑的趋势，并带领公司在 2022 年和 2023 年实现经营业绩快速增长，其中在 2023 年实现经营业绩突破 10 亿级别，带领公司发展上了一个台阶，为公司未来发展打下重要基础。

（4）李伟斌先生积极参与本次股权激励计划，系为公司核心团队起到带头和表率作用，也是增强公司未来发展的信心。

综上所述，李伟斌先生在公司持续发展中起到了重要且决定性作用，基于他的表现和贡献，因此本次股权激励对李伟斌先生激励比例较高，具有合理性。

五、 相关说明

本次预留权益的预留比例不超过本次股权激励计划拟授予权益数量的20%。

第六章 激励计划的有效期，股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排

一、 激励计划的有效期

本次股权激励计划的有效期为自股票期权授权日起至全部行权完毕或注销完毕之日止，有效期从首次授予权益日起不超过60个月。

二、 激励计划的授权日

本次股权激励计划的授权日为本激励计划经公司股东大会审议通过日。

经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内授予权益，并完成登记、公告等相关程序。

授权日必须为交易日。

不得在下列期间内对激励对象授出权益：

- 1、公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对本公司股票及其他证券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，至依法披露后二个交易日内；
- 4、中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

三、 激励计划的等待期

股票期权激励计划的等待期为首次授予股票期权登记完成之日起12个月、24个月、36个月。

预留权益的等待期为**若预留权益在2025年9月30日前（含2025年9月30日）授予的，则等待期为预留部分授予股票期权登记完成之日起12个月、24个月、36个月；若预留权益在2025年10月1日后（含2025年10月1日）授予的，则等待期为预留部分授予股票期权登记完成之日起12个月、24个月。**

激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

四、 激励计划的可行权日及行权安排

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日在董事会确认

行权条件成就后披露的行权公告中确定，为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

- 1、公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对本公司股票及其他证券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，至依法披露后二个交易日内；
- 4、中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

如公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为被激励对象在行权前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个月行权。

授予的股票期权行权安排如下表所示：

首次授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例（%）
第一个行权期	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。	33.33%
第二个行权期	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。	33.33%
第三个行权期	自首次授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止。	33.34%
合计	-	100.00%

注：激励对象在上述每期行权时，行权比例均为授予股票期权份数的三分之一。

预留部分的股票期权若在2025年9月30日前（含2025年9月30日）授予，则预留部分的股票期权行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例（%）
第一个行权期	自预留权益授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留权益授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止。	33.33%
第二个行权期	自预留权益授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留权益授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止。	33.33%
第三个行权期	自预留权益授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至预留权益授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止。	33.34%
合计	-	100.00%

注：激励对象在上述每期行权时，行权比例均为授予股票期权份数的三分之一。

预留部分的股票期权若在2025年10月1日后（含2025年10月1日）授予，则预留部分的股票期权行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例（%）
第一个行权期	自预留权益授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留权益授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止。	50.00%
第二个行权期	自预留权益授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留权益授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止。	50.00%
合计	-	100.00%

等待期满后，未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，股票期权行权条件未成就时，相关权益不得递延至下期。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

五、 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》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）激励对象为公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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）在本激励计划的有效期内，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。

第七章 股票期权的行权价格及确定方法

一、 行权价格

股票期权的行权价格为4.59元/股，行权价格不低于股票票面金额及每股净资产。

二、 行权价格的确定方法

（一） 确定方法

股票期权行权价格的确定方法为：☐二级市场股票交易均价 ☒每股净资产 ☐资产评估价格 ☐前期发行价格 ☐同行业可比或可参照公司价格 ☐其他，行权价格不低于有效的市场参考价。

（二） 定价方式的合理性说明

本次股权激励授予股票期权行权价格为4.59元/股。公司股权激励计划授予股票期权行权价格主要依据每股净资产。本次股权激励授予股票期权行权价格不低于有效市场参考价。

1、 公司每股净资产

根据大华会计师事务所（特殊普通合伙）出具的大华审字[2024]0011001907号标准无保留意见的审计报告，截至2023年12月31日，公司2023年度归属于挂牌公司股东的净资产为113,315,143.77元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为4.20元。截至2024年6月30日，归属于挂牌公司股东的每股净资产为4.59元（未经审计），本次股票期权的授予价格不低于公司最近一期每股净资产。

2、 二级市场集合竞价交易价格

公司股票转让方式为集合竞价转让，根据股票交易软件数据显示，公司股票董事会审议日前1个交易日、前20个交易日、前60个交易日、前120个交易日、前200个交易日集合竞价交易情况如下：

交易时段	成交量 (股)	成交额 (元)	有交易的交 易日数量	交易均价 (元)	换手率 (%)
前1个交易日	0	0	0	-	0
前20个交易日	0	0	0	-	0

前60个交易日	0	0	0	-	0
前120个交易日	0	0	0	0	0
前200个交易日	200	670.00	2	3.35	0

注：交易均价计算公式：区间总成交额/区间总成交量。

公司股票前120个交易日内，无有效交易天数；前200个交易日内，有交易天数合计为2天，合计成交量为200股，公司股票在二级市场集合竞价交易极其不活跃，换手率和成交量非常小，公司股票集合竞价交易价格不具有参考性。

3、股票大宗交易价格

公司股票前120个交易日内，大宗交易具体情况如下：

深圳市实益达科技股份有限公司（股票简称：实益达，股票代码：002137.SZ）的全资子公司无锡实益达电子有限公司（以下简称“无锡实益达”）持有广州奇异果互动科技股份有限公司20%股份。无锡实益达已与陈曼于2024年7月22日签订了《关于广州奇异果互动科技股份有限公司之股份转让协议》，无锡实益达将所持有的奇异互动全部股份转让给自然人陈曼，转让价格为每股4.21元，转让股份数量为540万股，股份转让总金额为22,734,000元。

上述大宗交易成交价格与公司2023年12月31日归属于挂牌公司股东的每股净资产4.20元相近。

4、新三板同行业挂牌公司价格

根据《国民经济行业分类》和《挂牌公司管理型行业分类指引》，奇异互动所属行业为“L租赁和商务服务业-L72商务服务业-L725广告业-L7251互联网广告服务”。选取主营业务相似的同行业挂牌公司情况如下：

证券代码	公司名称	每股净资产	每股收益	收盘价	市盈率	市净率
832896.NQ	道有道	3.56	-0.27	2.09	-7.74	0.59
835570.NQ	华晋传媒	1.54	0.04	0.40	10.08	0.26
838448.NQ	联创云科	1.50	0.03	5.07	145.27	3.39
872857.NQ	时刻互动	2.08	0.53	6.15	11.60	2.96
430346.NQ	哇棒传媒	6.88	0.09	0.54	6.00	0.08
平均值					33.04	1.45

注1：数据来源Wind；

注2：每股收益为2023年年度数据，每股净资产为2024年6月30日数据；

注3：收盘价为2024年12月31日数据。

公司本次股票期权行权价格为4.59元/股，根据公司2023年度经审计的财务数据测算，市盈率为7.91倍；根据公司2024年半年度未经审计的财务数据测算，市净率为1.00倍。同行业挂牌公司的市盈率在-7.44-145.27倍之间，平均值为33.04倍；同行业挂牌公司的市净率在0.08-3.39倍之间，平均值为1.45倍。

如上表所示，若剔除同行业挂牌公司异常市盈率负值（道有道）及最高市盈率值（联创云科），公司本次行权价格4.59元/股对应的市盈率为7.91倍和市净率1.00倍，与剔除后同行业挂牌公司平均市盈率（平均市盈率9.23倍）和平均市净率（平均市净率1.10倍）差异不大。

5、定价依据

公司实施本计划的根本目的是为了促进公司发展，以更好地维护股东利益。

基于上述目的，公司董事会综合考虑本次激励方案对公司董事、高级管理人员、核心员工的激励初衷，公司与董事、高级管理人员、核心员工利益深度捆绑持续发展的需求、激励对象的支付能力确定行权价格及定价方法。其次，本着激励与约束平衡的原则，本激励计划设置营业收入增长目标，该目标的实现需要激励对象充分发挥主观能动性和创造性，本次行权价格需要具有相应的激励力度，使其与公司未来发展要求相匹配。

综上，结合近期公司股票大宗交易成交价格，公司有效的市场参考价确定为2024年6月30日的每股净资产价格4.59元。本次股票期权的行权价格为4.59元，未低于相关有效的市场参考价，不低于最近一期的每股净资产，相关定价依据和定价方法具有合理性，有利于公司持续发展，不存在损害股东利益的情形。

三、 预留部分股票期权的行权价格及确定方法

预留部分股票期权的行权价格及确定方法与上述股票期权的行权价格及确定方法一致。

第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件

一、 获授权益的条件

本次股权激励不存在获授权益条件。

（一） 公司未发生如下负面情形

序号	挂牌公司负面情形
1	挂牌公司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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规行被中国证监会及其派出机构行政处罚
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	法律法规规定不得实施股权激励的情形
5	中国证监会及股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

（二） 激励对象未发生如下负面情形

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	法律法规规定不得参与股权激励的情形
7	中国证监会及股转公司认定的不得成为激励对象的其他情形

二、 行使权益的条件

（一） 公司未发生如下负面情形：

序号	挂牌公司负面情形
----	----------

1	挂牌公司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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规行被中国证监会及其派出机构行政处罚
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	法律法规规定不得实施股权激励的情形
5	中国证监会及股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

（二） 激励对象未发生如下负面情形：

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	法律法规规定不得参与股权激励的情形
7	中国证监会及股转公司认定的不得成为激励对象的其他情形

（三） 公司业绩指标

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个行权期：2025 年度营业收入不低于 16 亿元
2	第二个行权期：2026 年度营业收入不低于 18 亿元
3	第三个行权期：2027 年度营业收入不低于 20 亿元

本激励计划首次授权的股票期权的考核年度为 2025 年至 2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标（行权条件）如上表所示。

预留部分的股票期权若在 2025 年 9 月 30 日前（含 2025 年 9 月 30 日）授予, 则公司层面业绩考核指标与首次授予部分一致；若在 2025 年 10 月 1 日后

（含 2025 年 10 月 1 日）授予，则预留部分的股票期权业绩考核目标如下表所示：

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个行权期：2026 年度营业收入不低于 18 亿元
2	第二个行权期：2027 年度营业收入不低于 20 亿元

注 1：上述指标均以公司经审计的合并报表所载数据为准；

注 2：上述业绩指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（四） 个人业绩指标

本次股权激励包括董事、高级管理人员及核心员工，存在个人业绩指标。

序号	激励对象个人绩效指标
1	激励对象在限售期内及解限售时须持续在岗。
2	激励对象不存在违反公司管理制度给公司造成经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司处分的情形。
3	激励对象无自行辞职，或因个人原因被公司解除劳动合同的情形。
4	公司业绩指标对应的每个考核年度，激励对象个人业绩考核分为“不合格”、“合格”及“良好”。（1）考核结果为“良好”的，所属考核年度个人可行权比例为当年可行权的股票期权的 100.00%；（2）考核结果为“合格”的，所属考核年度个人可行权比例为当年可行权的股票期权的 50.00%，激励对象当年未行权的股票期权由公司予以注销；（3）考核结果为“不合格”的，所属考核年度个人可行权比例为 0.00%，激励对象对应当年未行权的股票期权由公司予以注销。

（五） 绩效考核指标合理性说明

公司本次股票期权激励计划的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。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。

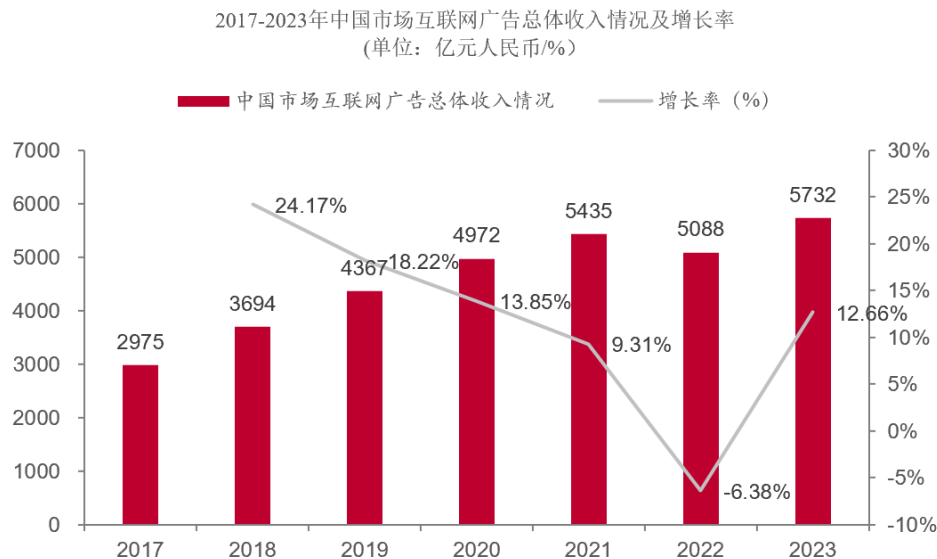
本公司主要从事移动互联网营销广告的精准投放服务，为广告主提供包括但不限于媒体投放、策略管理、数据服务、素材制作、推广运营优化的全方位移动数字整合营销解决方案。通过为广告主、广告代理商在移动互联网媒体端

投放广告的方式实现盈利。

公司不断积累广告投放效果数据，利用自有数据分析系统，对数据进行分类汇总与统计分析，找出媒体用户群体行为特点，并与广告主目标人群特点匹配，帮助广告主找准营销客户群体，从而快速提高推广产品的知名度、用户数、销售量等。公司向广告主、广告代理商收取广告推广费用、创意制作费用、代理服务费或从媒体获得广告投放返点，向媒体支付广告投放费用，广告推广费用与广告投放费用之间的价差及代理服务费、媒体返点为公司利润来源。广告推广费用、广告投放费用一般按广告实际效果（如点击量、下载量）或按投放天数收取。

公司层面业绩指标以营业收入为考核指标，该指标综合考虑公司历史业绩、未来战略规划、行业特点，以实现公司未来稳健发展与激励效果相统一为目标，选取核心财务指标营业收入为业绩考核指标。营业收入指标是企业的主要经营成果，是企业取得利润的重要保障。加强营业收入管理是实现企业财务目标的重要手段之一。

2017年至2023年中国互联网广告总体收入情况如下：



数据来源：中关村互动营销实验室官网

2023年，国内生产总值同比增长5.2%，居民信心与消费意愿逐渐得到提升，国内互联网广告市场经历2022年结构化调整与资源优化配置后，再次呈现出增长态势。据中关村互动营销实验室发布的《2023中国互联网广告数据报告》，2023年中国互联网广告市场规模预计约为5,732亿人民币，较2022年上升

12.66%。

2023年，中国互联网广告市场呈现出新的特点和趋势：（1）AI 技术持续升级，并已深入到包括广告策划、创意、投放、监测、优化、分析、评估和管理等互联网广告各个环节，赋能广告平台提供更精准、高效和灵活的服务，生成更具创意、更符合受众需求和喜好的广告内容，通过持续监控关键指标并据此优化和调整投放策略，实现更精准投放，带来互联网广告行业技术升级和业务模式创新，推动产业链的重塑；（2）小程序游戏和短剧作为新兴的互联网广告媒介，在广告投放方面展现出巨大的潜力，成为重要的流量入口，为行业带来新的机会和挑战。

同行业挂牌公司2021-2023年营业收入变动情况如下：

金额：万元

公司简称	指标	2021年度	2022年度	2023年度
联创云科	营业收入	9,057.79	8,821.59	10,274.78
	营业收入增长率	-35.08%	-2.61%	16.47%
道有道	营业收入	110,539.77	109,928.05	146,825.56
	营业收入增长率	16.65%	-0.55%	33.57%
华晋传媒	营业收入	41,055.38	21,419.96	20,643.37
	营业收入增长率	30.45%	-47.83%	-3.63%
时刻互动	营业收入	26,074.66	29,365.16	51,295.52
	营业收入增长率	276.95%	12.62%	74.68%
哇棒传媒	营业收入	135,389.61	158,096.77	167,647.30
	营业收入增长率	61.75%	16.77%	6.04%
奇异互动	营业收入	54,102.35	73,422.74	118,767.16
	营业收入增长率	-5.82%	35.71%	61.76%

由上表数据综合比较，同行业挂牌公司（华晋传媒略有下滑除外）在2023年度营业收入均有不同程度增长，且与公司所处互联网广告行业发展趋势不存在显著差异。

（1）本公司 2022 年和 2023 年营业收入快速增长主要是公司在这两年引入了重量级手机厂商的媒体渠道，重量级媒体渠道的增量市场带来了公司在 2022 年和 2023 年营业收入的快速增长。具体为：

1) 2022 年，公司获得华为 ads 互联网铂金服务商资格。

2) 2023 年，公司获得荣耀互联网广告服务商资格和 Apple ads 互联网广告服务商资格。

(2) 2025 年至 2027 年公司层面业绩考核指标为 16 亿元、18 亿元和 20 亿元，三年业绩考核指标以 2023 年营业收入为基数的复合增长率为 13.93%，该复合增长率高于 2023 年互联网广告行业增长率 12.66% 和 2020 年至 2023 年期间互联网广告行业复合增长率 7.04%，与行业增长率比具有激励效果。

考虑到当前经济环境的不确定性和市场激烈竞争程度，并结合公司发展和对未来市场预期，公司将上述业绩考核指标复合增速设置高于行业增长率，同时每个考核年度增长规模较为稳定。是为寻求公司业绩增长突破的可能性，在夯实存量媒体渠道的情况下，积极拓展业务新的发展空间，以此推动公司稳步向前发展。未来 3 年业绩考核指标设置具有合理性和实现的可能性。

上述业绩指标对全体激励对象形成压力和挑战，将充分调动激励对象的积极性；亦是本公司自身面对市场竞争与战略发展的突破点。实现上述业绩指标需要公司在市场拓展、渠道创新和客户服务等方面做出更多的努力，有利于提高公司营业收入规模、市场占有率、盈利能力及抗风险能力，从而能够达到激励效果。

因此，本次股权激励可以有效地将股东利益、公司利益和激励对象利益结合在一起，对公司发展产生正向作用，并有利于推动激励目标的实现，不存在刻意设置较低考核指标向相关人员输送利益的情形，不会损害中小投资者利益。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，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所属考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到股票期权可行权的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性、挑战性及可操作性，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 股权激励计划的调整方法

一、 股票期权数量的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成期权行权登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，股票期权数量的调整方法如下：

（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）增发、派息

公司在发生增发新股、派息的情况下，股票期权数量不做调整。

二、 股票期权行权价格的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成期权行权登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，股票期权行权价格的调整方法如下：

（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

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

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公司总股本的比例）；P为调整后的行权价格。

（三）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。

（四）派息

$$P=P_0 - V$$

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、 激励计划调整的程序

当出现前述情况时，公司股东大会授权公司董事会依据本次股权激励计划列明的原因调整股票期权数量和行权价格。因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应经公司董事会作出决议并经股东大会审议批准。

第十章 股权激励的会计处理

一、 会计处理方法

根据财政部《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》的相关规定，公司将在等待期内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。具体处理如下：

1、授权日

由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。

公司将在授权日采用Black-Scholes期权定价模型确定股票期权在授权日的公允价值，并于本激励计划草案公告日用该模型对拟授予的1,106,250份股票期权进行预测算（授予时进行正式测算）。具体测算模型如下：

$$C = S \times e^{-dT} \times N(d_1) - X \times e^{-rT} \times N(d_2)$$
$$d_1 = \frac{\ln(S/X) + (r - d + \sigma^2/2) \times T}{\sigma \sqrt{T}}, \quad d_2 = \frac{\ln(S/X) + (r - d - \sigma^2/2) \times T}{\sigma \sqrt{T}}$$

具体参数指标如下：

- （1）标的股价（S）：4.59元/股（2024年6月30日每股净资产）
- （2）期权行权价格（X）：4.59元/股
- （3）到期期限（T）分别为：1年、2年、3年（授权日至每期首个行权日的期限）
- （4）波动率（ σ ）为：5.52%、5.12%、5.29%（截至2024年12月31日，新三板成指最近12个月、24个月、36个月的年化波动率）
- （5）无风险利率（r）：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）
- （6）股息率（d）：0.00%（草案披露日前公司三年的平均股息率）

2、等待期内的每个资产负债表日

公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资

产成本或当期费用，同时确认所有者权益“资本公积-其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

3、可行权日

公司在可行权日将期权数量调整为实际可行权数。公司在可行权日之后不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4、行权日

在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

二、 预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

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按行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。假设授权日为2025年3月，则2025年-2028年股票期权成本摊销情况测算见下表：

类型	授予数量 (股)	需摊销的总 费用（元）	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度
股票期权	1,106,250	290,329.34	109,351.65	107,614.28	60,952.87	12,410.54

注：假设预留股票期权于2025年9月30日前完成，上述摊销费用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予价格、授予日、实际授予日评估价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关。摊销费用对公司经营成果影响的最终结果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，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划产生的股份支付费用总额为29.03万元，股份支付费用摊销对激励计划有效期内各年净利润有所影响，但整体影响金额较低。

第十一章 股权激励计划的相关程序

一、 激励计划的生效程序

（一）公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与激励对象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激励计划并履行公示、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，负责实施股票期权的授权、行权和注销工作。

（二）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名单，公示期不少于10天。

（三）监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。同时应当就本激励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。

（四）主办券商应当对股权激励计划草案和挂牌公司、激励对象是否符合《监管指引》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见。

（五）公司股东大会就本激励计划相关事项作出决议，必须经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，并及时披露股东大会决议。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。

（六）本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授权条件时，公司在规定时间内向激励对象授权股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施股票期权的授权、行权和注销。

二、 授出权益的程序

（一）董事会组织公司与激励对象签署《股权激励授予协议》约定双方权利义务。

（二）本次激励计划除约定不得成为激励对象的情形外，未设置其他获授权益的条件。因此，本次股权激励计划经股东大会审议通过后同时披露股票期权授予公告。

（三）股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内授予权益

并完成公告、登记。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。

（四）公司授予权益后，应当向股转公司提出申请，经股转公司确认后，由证券登记结算机构办理登记事宜。

（五）公司董事会应当在授予的股票期权登记完成后，及时披露股票期权授予结果公告。

三、 行使权益的程序

1、在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董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进行审议，监事会、主办券商应当发表明确意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司统一办理行权事宜。公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。对于未满足条件或自愿放弃本次行权的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。

2、激励对象可对已行权且无转让限制的公司股票进行转让，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。

3、激励对象按照股权激励计划支付行权价款后，公司应当在会计师事务所完成验资后5个交易日内，通过主办券商向全国股转公司提交相关申请材料，全国股转公司审查确认后，公司在取得确认文件后的5个交易日内根据有关规定向登记结算公司申请办理股票登记手续，并根据新增股份登记的相关规定披露股票期权行权结果公告。

4、激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

四、 激励计划的变更、终止的程序

（一）本次激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议通过股权激励计划之前对其进行变更的，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东大会审议的股权激励计划进行变更的，

变更方案应提交股东大会审议，且不得包括新增加速提前行权和降低行权价格的情形。

2、公司应及时公告股权激励计划的变更情况，公司董事会、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。

3、主办券商应当就变更后的本计划是否符合《监管指引》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，公司是否已按规定履行信息披露义务以及董事会审议、监事会和独立董事（如有）发表意见等程序的合法合规性发表意见，并不晚于股东大会召开时间4个交易日前披露。

（二）本次股权激励计划的终止程序

公司在股东大会审议股权激励计划之前拟终止实施股权激励的，需经董事会审议通过并披露。公司在股东大会审议通过股权激励计划之后终止实施股权激励的，应当由股东大会审议决定并披露。

主办券商应当就公司变更方案或终止实施激励是否符合本指引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，并与审议相关事宜的董事会决议公告同时披露。

五、 注销程序

终止实施股权激励计划或者激励对象未达到股票期权行权条件时，相应的注销程序及安排为：公司应当召开董事会审议相关事宜，并在披露董事会决议公告的同时披露股票期权注销公告。公司按照本激励计划的规定实施注销时，按全国股转公司关于股票期权注销的相关规定办理。

第十二章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行

一、 公司发生异动的处理

如公司发生控制权变更、合并、分立、终止挂牌等事项时，将分别按照如下处理：（1）如公司发生控制权变更、合并、分立等情形时，由公司董事会在公司发生控制权变更、合并、分立等情形之日起5个交易日内决定是否终止实施本激励计划；（2）如公司股票终止挂牌的，则本激励计划的执行不受影响，仍按照本激励计划的规定执行。

如公司发生下列情形，本激励计划终止实施，未授予的权益不再授予，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）挂牌公司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的；（2）最近12个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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的；（3）因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查等情形。

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授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销处理，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。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

如激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时，具体处理方式如下：（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，激励对象已行权的权益继续有效，尚未行权的股票期权将由公司予以注销：1、最近12个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选；2、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；3、被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的；4、存在《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公司股权激励的；6、中国证监会或全国股转公司认定的其他情形。（二）激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司控股子公司内任职的，其获授

的股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行；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、严重违反公司制度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解除与激励对象劳务关系的，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司予以注销。（三）激励对象因自愿辞职、被公司辞退、被公司裁员、解除劳动合同等原因而离职，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司按照规定予以注销。（四）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、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权将按照本激励计划规定予以行权。2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司按照规定予以注销。（五）激励对象身故的，应分以下两种情况处理：1、激励对象若因执行职务身故的，在情况发生之日，经董事会决定，对激励对象已获授但尚未行权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，按照本激励计划规定予以行权。2、激励对象若因其他原因身故的，在情况发生之日，激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司按照规定予以注销。（六）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。

如激励对象发生下列可能损害公司利益的情形，本激励计划终止实施，未授予的权益不再授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权：1、激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的；2、存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形的；3、最近12个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚的；4、最近12个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选等；5、对挂牌公司发生上述情形负有个人责任。

第十三章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和股权激励协议的规定解决，规定不明的，双方应首先按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十四章 公司与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行权条件，公司将按本激励计划规定的原则，向激励对象注销其相应尚未行权的股票期权。

（二）公司承诺不为激励对象提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括但不限于为其贷款提供担保。

（三）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。

（四）公司有权根据国家税法的规定，代扣代缴激励对象应当缴纳的个人所得税及其他税费。

（五）公司确定本次激励计划并不意味着激励对象享有继续在本公司工作或为本公司提供服务的权利，不构成公司对激励对象聘用期限的承诺，激励对象与公司的聘用关系仍然按照双方签署的劳动合同或明确的服务关系执行。

（六）公司应当根据本激励计划及有关监管机构的相关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因非公司原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（七）法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》规定的其
他权利及义务。

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）激励对象获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象所持有的股票期权在行权前不享受投票权和表决权，也不参与股票红利、股息的分配。

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

（五）股权激励对象所获持的激励股权必须为本人持有，不得有任何代持

行为。

（六）法律、法规规定的其他相关权利义务。

第十五章 附则

- 一、 本激励计划由公司股东大会审议通过后生效；
- 二、 本激励计划由公司董事会负责解释。

广州奇异果互动科技股份有限公司

董事会

2025 年 3 月 19 日