

广东魅视科技股份有限公司
关于向 2025 年限制性股票与股票期权激励计划激励对象
首次授予限制性股票的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

重要内容提示：

- 首次授予日：2025 年 10 月 21 日
- 首次授予数量：240.00 万股
- 首次授予人数：80 人
- 授予价格：16.33 元/股

广东魅视科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2025 年 10 月 21 日召开第二届董事会第十四次会议，审议通过《关于向 2025 年限制性股票与股票期权激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》。根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、公司《2025 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）的有关规定以及公司 2025 年第三次临时股东会授权，董事会认为公司本激励计划规定的首次授予条件已经成就，同意确定 2025 年 10 月 21 日为首次授予日，向符合条件的 80 名激励对象授予限制性股票 240.00 万股，授予价格为 16.33 元/股。现将有关事项公告如下：

一、2025 年限制性股票与股票期权激励计划简述及已履行的相关审批程序

（一）2025 年限制性股票与股票期权激励计划简述

1、激励工具及股票来源

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。股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

2、拟授予的权益数量

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%。

3、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：

- （1）董事、高级管理人员；
- （2）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。

4、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%

5、首次授予权益的授予价格和授予价格的确定方法

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。

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。

6、首次授予权益的有效期

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。

7、首次授予权益的授予日

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。

8、首次授予权益的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。

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。

9、首次授予权益的解除限售条件

(1) 公司业绩考核要求

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。

（2）个人层面绩效考核要求

各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。

10、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

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。

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

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。

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。

11、预留授予权益的有效期限

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。

12、预留授予权益的授予日及可行权日

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。

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。

13、预留授予权益的限售/等待期和解除限售/行权安排

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。

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。

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。

14、预留授予权益的解除限售/行权条件

(1) 公司业绩考核要求

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)
第一个解除限售期	2025 年	以 2024 年营业收入为基础, 2025	以 2024 年净利润为基础, 2025

售/行权期		年营业收入增长率不低于 10%。	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）	$B/Bm \geq 100\%$	$Y=100\%$
	$80\% \leq B/Bm < 100\%$	$Y=80\%$
	$B/Bm < 80\%$	$Y=0$
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。

（2）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×公司层面解除限售/行权比例（M）×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。

（二）已履行的相关审批程序和信息披露情况

1、2025 年 9 月 26 日，公司召开第二届董事会第十三次会议，审议通过《关于<2025 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于<2025 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年限制性股票与股票期权激励计划相关事宜的议案》，相关议案已经第二届董事会薪酬与考核委员会第一次会议审议通过。

同日，公司召开第二届监事会第十次会议，审议通过《关于<2025 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于<2025 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核实公司 2025 年限制性股票与股票期权激励计划首次授予激励对象名单的议案》。

2、2025 年 9 月 28 日至 2025 年 10 月 7 日，公司对本激励计划拟首次授予的激励对象名单予以公示。截至公示期满，董事会薪酬与考核委员会未接到任何对本激励计划拟首次授予的激励对象提出的异议。2025 年 10 月 10 日，公司披露了《董事会薪酬与考核委员会关于公司 2025 年限制性股票与股票期权激励计划首次授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。

3、2025 年 10 月 16 日，公司召开 2025 年第三次临时股东会，审议通过《关于<2025 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关

于<2025 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年限制性股票与股票期权激励计划相关事宜的议案》。

4、2025 年 10 月 21 日，公司召开第二届董事会第十四次会议，审议通过《关于调整 2025 年限制性股票与股票期权激励计划相关事项的议案》、《关于向 2025 年限制性股票与股票期权激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》及《关于向 2025 年限制性股票与股票期权激励计划激励对象授予部分预留权益的议案》。前述议案已经公司第二届董事会薪酬与考核委员会第二次会议审议通过。

二、董事会关于本次授予条件成就的说明

根据本激励计划的规定，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：

（一）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。

（二）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。

董事会经过认真核查，认为公司及首次授予的激励对象均未发生或不属于上述任一情形，亦不存在不能授予或不得成为激励对象的其他情形，本激励计划规定的首次授予条件已经成就，同意向符合条件的 80 名激励对象授予 240.00 万股限制性股票，授予价格为 16.33 元/股。

三、本次授予情况

- (一) 首次授予日：2025 年 10 月 21 日；
- (二) 首次授予数量：240.00 万股；
- (三) 首次授予人数：80 人，包括在公司（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；
- (四) 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。
- (五) 本激励计划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（78 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、本次实施的激励计划与股东会审议通过的激励计划的差异情况

本激励计划所确定的拟首次授予的激励对象中有 2 名激励对象自愿放弃拟获授的限制性股票，根据本激励计划的相关规定以及公司 2025 年第三次临时股东大会的授权，董事会将拟授予前述激励对象的限制性股票在其他激励对象之间进行分配调整。调整后，首次授予的激励对象人数由 82 人调整为 80 人，拟首次授予的限制性股票总量不变。

除上述调整内容外，本次实施的激励计划的其他内容与公司 2025 年第三次临时股东会审议通过的激励计划一致。

五、股份支付费用对公司经营能力和财务状况的影响

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）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）首次授予限制性股票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，公司于 2025 年 10 月 21 日对首次授予的 240 万股限制性股票的公允价值进行测算，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	4,850.40	713.87	3,161.89	974.64

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。

六、激励对象为董事、高级管理人员的，在限制性股票首次授予日前 6 个月买卖本公司股票的情况

经核查，参与本激励计划的董事、高级管理人员在首次授予日前 6 个月内不存在买卖公司股票的行为。

七、激励对象认购公司股票及缴纳个人所得税的资金安排

激励对象认购公司股票的资金及缴纳个人所得税的资金全部以自筹方式解决，公司承诺不为激励对象依本激励计划获取标的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。公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

八、公司增发限制性股票所筹集的资金用途

本激励计划筹得的资金将用于补充流动资金。

九、董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单的核查意见

公司董事会薪酬与考核委员会对本激励计划首次授予激励对象名单（首次授予日）进行核查，发表意见如下：

1、本次授予的激励对象均为公司（含合并报表范围内子公司）任职的董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干员工，不含独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。

2、本次授予的激励对象不存在下列情形：最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；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；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；具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形的；法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；中国证监会认定的其他情形。

3、本次授予激励对象均具备《公司法》《证券法》等法律法规和规范性文件规定的任职资格，符合《管理办法》等规定的激励对象条件，符合公司本激励计划及摘要规定的激励对象范围，其作为本激励计划的激励对象的主体资格合法、有效。

4、公司和本次授予的激励对象均未发生不得授予限制性股票的情形，本次授予的激励对象获授限制性股票的条件已经成就。

综上，公司董事会薪酬与考核委员会同意公司以 2025 年 10 月 21 日为本激励计划的首次授予日，向符合条件的 80 名激励对象授予 240.00 万股限制性股票，授予价格为 16.33 元/股。

十、法律意见书的结论性意见

北京德恒（广州）律师事务所律师认为：本次首次授予相关事项已取得现阶段必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《管理办法》及《激励计划（草案）》的规定；首次授予的授予条件已经成就，公司可依据《激励计划（草案）》的相关规定进行首次授予；首次授予的授予日、授权价格及授予数量符合《公司法》《证券法》《管理办法》及《激励计划（草案）》的规定。

十一、独立财务顾问意见

独立财务顾问上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司认为：截至本报告出具日，魅视科技本激励计划调整、首次及预留授予股票期权相关事项已取得了必要的批准与授权，本激励计划首次授予日、第一次预留授予日、授予价格/行权价格、首次及第一次预留授予的激励对象及授予数量等的确定及调整事项符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律法规和规范性文件的规定，魅视科技不存在不符合公司本激励计划规定的授予条件的情形，本激励计划规定的首次及预留授予条件已经成就。公司本次授予后，尚需按照相关要求在规定期限内进行信息披露并向证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理相应后续手续。

十二、备查文件

- 1、《广东魅视科技股份有限公司第二届董事会第十四次会议决议》；
- 2、《广东魅视科技股份有限公司第二届董事会薪酬与考核委员会第二次会议决议》；
- 3、《北京德恒（广州）律师事务所关于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调整、首次授予限制性股票及授予部分预留权益相关事项的法律意见》；
- 4、《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于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调整、首次及预留授予相关事项之独立财务顾问报告》。

特此公告。

广东魅视科技股份有限公司

董事会

2025 年 10 月 22 日