

歌尔股份有限公司
2025年股票期权激励计划（草案）

二〇二五年五月

声 明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要内容不存在虚假记载、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的法律责任。

本公司所有激励对象承诺，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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

1、《歌尔股份有限公司2025年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）系歌尔股份有限公司（以下简称“公司”或“歌尔股份”）依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《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》及其他有关法律、法规、规范性文件和《歌尔股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定编制。

2、公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形。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情形。

3、本激励计划涉及的激励对象总人数为6,302人。本激励计划的激励对象为公司及子公司重要管理骨干、业务骨干，不包括董事、监事和高级管理人员，亦不包括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、父母和子女。

4、本激励计划为股票期权激励计划，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。本次激励计划拟授予的股票期权数量为6,806万份，对应的标的股票数量为6,806万股，占截至目前公司股本总额的1.95%。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公司股票累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的1%。公司全部有效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%。

5、本激励计划股票期权行权价格为22.21元/股。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，若公司发生分红派息、资本公积金转增股本、派送股票红利或股份拆细、缩股、配股等事宜，股票期权的行权价格或授予数量将做相应的调整。

6、本激励计划有效期自股票期权授予日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过36个月。

7、激励对象只有在规定的考核年度达到公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标的前提下才可行权。

8、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、不为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助。

9、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

10、公司将在股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，按相关规定召开董事会明确

激励对象并授予股票期权，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，未授予的股票期权失效。根据相关规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

11、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

目 录

声 明	1
特别提示	2
第一节 释义.....	5
第二节 本激励计划的目的.....	6
第三节 本激励计划的管理机构.....	7
第四节 激励对象的确定依据和范围.....	8
第五节 本激励计划标的股票来源、数量及分配.....	10
第六节 本激励计划的有效期、授予日、等待期及行权安排和禁售期	11
第七节 本激励计划的行权价格及其确定方法.....	13
第八节 股票期权的授予和行权条件.....	14
第九节 本激励计划数量、行权价格的调整方法和程序	18
第十节 股票期权的会计处理.....	20
第十一节 股票期权的授予及行权程序.....	22
第十二节 本激励计划的变更和终止.....	24
第十三节 公司和激励对象的权利和义务.....	27
第十四节 附则.....	29

第一节 释义

歌尔股份、公司	指	歌尔股份有限公司
本激励计划	指	《歌尔股份有限公司2025年股票期权激励计划（草案）》
激励对象	指	根据本激励计划获授股票期权的人员
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公司一定数量股份的权利
标的股票	指	根据本激励计划，激励对象有权购买的公司股票
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
等待期	指	股票期权授予日至可行权日之间的时间期间
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	指	激励对象根据本激励计划的规定，行使股票期权购买公司股份的行为
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公司股份的价格
行权期	指	本激励计划规定的行权条件满足后，激励对象持有的股票期权可行权的时间期间
行权条件	指	根据本激励计划激励对象行使股票期权所必须满足的条件
有效期	指	自股票期权授予日起至所有股票期权行权或注销完毕的时间期间
《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》
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、亿元	指	人民币元、人民币万元、人民币亿元

第二节 本激励计划的目的

公司依据《公司法》《证券法》《管理办法》及其他有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》制定本激励计划。本激励计划目的为：

为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，充分调动员工的积极性和创造性，吸引和保留优秀管理人才和业务骨干，提高员工凝聚力和公司竞争力，确保公司长期、稳定发展。

第三节 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提交董事会审议，董事会审议通过后，提交股东大会审议。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，负责审核激励对象名单；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；监督本激励计划的实施是否符合法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则的有关规定。

四、公司在股东大会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，监事会应当就变更后的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明确意见。

五、公司向激励对象授出权益前，监事会应当就本激励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。

六、激励对象行使权益前，监事会应当就本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。

七、如未来上述管理机构发生变更的，由承接该管理机构相应职能的管理机构负责继续履行相关义务，本激励计划无需进行变更。

第四节 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为根据《公司法》《证券法》《管理办法》及其他有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为在公司及公司全资、控股子公司任职的重要管理骨干、业务骨干（不含董事、高管）。不包括独立董事和监事，亦不包括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、父母和子女。所有激励对象在本激励计划的考核期内于公司及子公司任职并已签署劳动合同。

（三）激励对象确定的原则

- 1、激励对象限于公司重要管理骨干、业务骨干（不含董事、高级管理人员）；
- 2、公司监事、独立董事不得参加本激励计划；
- 3、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、父母和子女不得参加本激励计划；
- 4、根据《管理办法》第八条规定，下述人员不得参与本激励计划：
 - （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、激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象共计6,302人，占公司截至2024年12月31日在册员工总人数81,819人的7.70%。激励对象全部为公司的重要管理骨干、业务骨干，不包含董事、监事和高级管理人员。激励对象姓名和职务详见《歌尔股份有限公司2025年股票期权激励计划激励

对象名单》。

三、激励对象的核实

- 1、本激励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。
- 2、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。
- 3、公司将在股东大会审议本激励计划前5日披露公司监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经董事会调整的激励对象名单亦应经监事会核实。

第五节 本激励计划标的股票来源、数量及分配

一、激励计划的股票来源

本激励计划标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

二、数量

本激励计划拟向激励对象授予6,806万份股票期权，涉及的标的股票约占截至目前公司总股本的1.95%。截至本激励计划草案披露日，公司尚在有效期内的股权激励计划为2023年股票期权激励计划，涉及股票期权22,401.68万份，占公司总股本6.42%。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公告时公司股本总额的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本激励计划公告时公司股本总额的1%。

在本激励计划公告日至激励对象完成股票行权期间，若公司有资本公积金转增股本、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。

三、分配

本激励计划授予的股票期权分配情况如下：

序号	激励对象	拟授予的期权数量（万份）	占本次授予总额的比例	占截至目前公司总股本比例
1	管理骨干、业务骨干（6,302人）	6,806	100%	1.95%
	合计	6,806	100%	1.95%

注：

- 1、激励对象详细名单请参见《歌尔股份有限公司2025年股票期权激励计划激励对象名单》；
- 2、任何一名激励对象获授的股票期权对应的标的股票累计未超过股本总额的1%；
- 3、以上激励对象中无公司董事、监事及高级管理人员，无单独或合计持有公司5%以上股份的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

第六节 本激励计划的有效期、授予日、等待期及行权安排和禁售期

一、有效期

本激励计划有效期自股票期权授予日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过36个月。

二、授予日

本激励计划股票期权授予日在股东大会通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。自公司股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，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，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效，自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。根据相关规定不得授出权益的期间不计算在前述60日内。

三、等待期

本激励计划股票期权分两期行权，各期股票期权对应的等待期分别为12个月、24个月。等待期内，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、可行权日

在本激励计划经股东大会审议通过后，激励对象自获授股票期权等待期满并满足约定条件可以开始行权。可行权日必须为交易日，且在行权有效期内，但不得在下列期间内行权：

- 1、公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；
- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- 3、自可能对本公司证券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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；
- 4、中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

如相关法律、法规、规范性文件对不得行权的期间另有新的规定的，则以新的相关规定为准。

五、行权安排

在可行权日内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权：

行权期	行权时间	可行权数量占获授数量的比例
第一个行权期	自授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起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，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权且不得递延至下期行权，并由公司按本激励计划的规定注销激励对象相应的股票期权。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。

六、禁售期

禁售期是指激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行。

第七节 本激励计划的行权价格及其确定方法

一、股票期权的行权价格

本激励计划的股票期权行权价格为22.21元/股，即在满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以以行权价格购买1股公司A股普通股股票。

二、股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划股票期权的行权价格不得低于股票票面金额，且不低于下列两个价格中的较高者：

- 1、本激励计划草案公布前1个交易日的公司A股股票交易均价22.21元/股；
- 2、本激励计划草案公布前20个交易日的公司A股股票交易均价20.59元/股。

第八节 股票期权的授予和行权条件

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。

1、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。

2、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。

二、股票期权的行权条件

各行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

1、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。

2、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。

公司发生上述1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2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。

3、个人绩效考核指标

(1) 中高层管理骨干、业务骨干

基于公司年度中高层管理骨干、业务骨干考核激励方案，考核维度包括个人绩效考评、关键任务等，其中个人绩效考评结果等级分为A、B+、B、B-、C、D六档。公司根据每个激励对象承担的责任差异和管理范围，确定具体个人考核维度的设定及其权重。公司每年会对个人绩效考评等级、关键任务达成率等进行评价，按照权重得出每个人的绩效考核最终得分（绩效考核满分为100分），根据得分确定当年度可行权比例，当年度可行权比例=个人绩效考核得分/100。具体如下：

个人绩效考评结果等级	当年度对应可行权比例
A	个人绩效考核得分/100 (50%~100%)
B+	
B	
B-	

个人绩效考评结果等级	当年度对应可行权比例
C	50%
D	0%

（2）其他管理骨干、业务骨干

公司每年对激励对象的各项绩效考核指标进行评价，并得出每个人的绩效考评结果，个人绩效考评结果等级分为 A、B+、B、B-、C、D 六档。公司按照其个人绩效考评结果等级和其他表现综合确定其当年度可行权比例。具体如下：

个人绩效考评结果等级	当年度对应可行权比例
A	70%~100%
B+	
B	
B-	
C	50%
D	0%

（3）其他说明

激励对象存在诚信、廉洁等方面的重大违规违纪行为，或者对给公司带来重大经济、声誉损失的重大生产经营事故负有责任，公司有权部分或全部取消其当年度可行权份额。在对应的行权期结束后，激励对象未能行权的股票期权份额由公司申请注销。在考核期间，激励对象发生降职或降级等情形的，公司有权对其可行权份额作出相应调整。

4、公司业绩考核指标

本激励计划股票期权的行权考核年度为2025、2026年，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核指标如下表所示：

行权期	考核期间	业绩考核指标
第一个行权期	2025年	2025年度营业收入不低于1,298.48亿元或2025年度归属于上市公司股东的净利润较2023年度增长不低于140%
第二个行权期	2026年	2026年度营业收入不低于1,548.79亿元或2026年度归属于上市公司股东的净利润较2023年度增长不低于180%

上表中“营业收入”指公司经审计合并财务报表营业总收入。

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的设立符合法律、法规和《公司章程》的基本规定。公司本激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司业绩考核和个人绩效考核。

本激励计划的业绩考核指标是在综合考虑宏观经济形势、行业发展态势、公司经营状况等各方面因素的基础上制定的，符合公司的实际情况，有利于促进公司竞争力的提升，具备科学性和合理性，并且与公司现存的股票期权激励计划及员工持股计划在对应考核年度的业绩考核指标相一致。

除公司层面的业绩考核外，公司同时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核结果，股票期权是否达到行权条件以及实际可行权数量。

综上，公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有科学性和合理性。

第九节 本激励计划数量、行权价格的调整方法和程序

一、股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、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：

1、资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（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。

2、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 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。

3、配股

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； 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 为调整后的股票期权数量。

4、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

若在激励对象行权前公司有分红派息、资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

2、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 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。

3、派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 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。

4、配股

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当天收盘价； 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）； P 为调整后的行权价格。

5、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、本激励计划的调整程序与授权

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。董事会根据上述规定调整股票期权授予数量及行权价格后，应及时披露董事会决议公告。公司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董事会出具专业意见。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，应经公司董事会做出决议并经股东大会审议批准。

第十节 股票期权的会计处理

一、会计处理原则及方法

根据《企业会计准则》及其应用指南，公司对于授予激励对象的股票期权遵循的主要会计政策如下：以权益结算的股份支付换取激励对象提供服务的，以授予激励对象权益工具的公允价值计量；对于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激励对象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，以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或当期费用，在经常性损益中列支，同时计入资本公积。公司会计处理方法如下：

1、授予日会计处理：公司在授予日不对股票期权进行会计处理。公司将在授予日采用 Black-Scholes 模型（以下简称“B-S 模型”）确定股票期权在授予日的公允价值。

2、等待期会计处理：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，按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或当期费用，同时计入“资本公积—其他资本公积”。

3、可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4、行权日会计处理：根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时将等待期内确认的“资本公积—其他资本公积”转入“资本公积—股本溢价”。

二、股票期权公允价值的估计

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》中关于公允价值确定的相关规定，公司选择B-S模型来计算股票期权的公允价值，公司运用该模型以2025年5月8日为计算的基准日，对股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

- 1、标的股价：22.27元/股（2025年5月8日收盘价）
- 2、有效期：1年、2年（授予日至每期首个行权日的期限）
- 3、历史波动率：22.7481%、19.4141%（分别采用沪深300同期波动率）
- 4、无风险收益率：1.4474%、1.4415%（分别采用中债国债1年期、2年期到期收益率）

三、股票期权对公司经营业绩的影响

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2025年8月31日为公司授予股票期权的授予日，则公司将从2025年9月开始分摊股票期权的成本，具体分摊情况如下：

单位：万元				
年度	2025年	2026年	2027年	合计
摊销费用	4,049.57	9,664.52	3,130.76	16,844.85

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。

由于公司可能存在业绩考核不能达标、激励对象因故取消股票期权等情况，将造成部分股票期权的注销，因此上述费用为基于测算时点的最高值。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，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。

第十一节 股票期权的授予及行权程序

一、本激励计划的生效程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要，并提交董事会审议。

2、董事会应当依法对本激励计划作出决议。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，将本激励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予、行权、注销等事宜。

3、监事会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。公司聘请律师对本激励计划出具法律意见书。公司最迟于董事会发出召开股东大会审议股权激励计划的通知时，同时公告法律意见书。

4、公司将在召开股东大会前，通过内部网站或其他途径，在公司内部公示激励对象姓名和职务不少于10天。监事会对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议股权激励计划前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

5、公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖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。

6、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%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。公司股东大会审议股权激励计划时，拟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。

7、本激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内授予股票期权并完成公告、登记，根据相关规定公司不得授予权益的期间不计算在60日内。董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授予、行权和注销等事宜，包括与激励对象签署股票期权授予相关协议等。

二、股票期权的授予程序

1、股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署股票期权授予相关协议，约定双方的权利义务关系。

2、公司在向激励对象授出权益前，董事会薪酬与考核委员会需就激励对象获授权益条件成就事项向董事会提出建议，董事会应当就本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。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。

3、公司监事会对股票期权授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，董事会薪酬与考核委员会需向公司董事会提出建议，监事会、律师事务所应当同时发表明确意见（当激励对象发生变化时）。

5、本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股票期权登记完成后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，本激励计划终止实施，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，公司不得授予权益的期间不计算在60日内。

6、公司授予股票期权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司办理登记结算事宜。

三、股票期权的行权程序

1、在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，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行权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，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。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2、激励对象的行权条件确认后，公司向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后向中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司申请办理登记结算事宜。

3、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。

4、激励对象可对已行权的公司股票进行转让，但转让应符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

第十二节 本激励计划的变更和终止

一、公司变更激励计划的情形

1、公司在股东大会审议通过本激励计划之前可对其进行变更，变更需经董事会审议通过；公司对已通过股东大会审议的激励计划进行变更，应当及时公告并提交股东大会审议，且不得包括下列情形：

（1）导致加速行权的情形；

（2）降低行权价格的情形（因资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股、派息等原因导致降低行权价格情形除外）。

公司应及时履行信息披露义务；监事会就变更后的方案发表明确意见；律师事务所就变更后的方案发表专业意见，如涉及变更激励对象的，监事会应重新按照本激励计划约定的程序重新核实激励对象名单。

2、公司出现下列情形之一时，本激励计划不做变更，按情形发生前继续实施：

（1）公司控制权发生变更；

（2）公司出现合并、分立等情形。

二、公司终止本激励计划的情形

1、公司发生《管理办法》第七条规定的情形之一的，应当终止实施本激励计划，不得向激励对象继续授予新的权益，激励对象根据本激励计划已获授但尚未行使的权益应当终止行使。在本激励计划实施过程中，出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象情形的，公司不得继续授予其权益，其已获授但尚未行使的权益应当终止行使。

2、公司在股东大会审议前拟终止本激励计划的，应当提交董事会审议并披露。

3、公司在股东大会审议通过本激励计划之后拟终止的，应当提交股东大会审议并披露。律师事务所应当就公司终止实施本激励计划发表专业意见。

4、公司股东大会或董事会审议通过终止实施本激励计划决议的，或者股东大会审议未通过本激励计划的，公司应当同时承诺自决议公告之日起三个月内，不再审议和披露本激励计划。

5、公司未能在股东大会审议通过本激励计划或获授权益条件成就后60日内完成权益授予和公告、登记工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划。自公告之日起三个月内，公司不再审议和披露股权激励计划。

6、公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，激励对象已获授但尚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，由本激励计划所获得的全部利益返还公司。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还由本激励计划所获得的全部利益而遭受损失的，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。

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。

三、激励对象个人情况变化的处理方式

1、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，在情况发生之日，董事会可以决定对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其已获授但尚未获准行权的股票期权不得行权。

（1）出现《管理办法》规定的不得成为激励对象情形的；

（2）激励对象因违反法律、行政法规等原因而被公司或下属公司解除劳动合同的，或触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、渎职等行为损害公司利益或声誉的；

（3）因工作决策造成严重失误或执行政策有偏差，给公司带来较大损失和在社会上造成严重不良影响的；

（4）其他公司认定的，因重大过错或其他原因，应取消激励对象参与本激励计划的情况。

2、激励对象在公司及子公司内发生正常职务变更，且其职务变更后仍满足本激励计划激励对象确定条件的，其获授的相关权益完全按照本激励计划相关规定进行。

3、激励对象因公死亡的，其持有的股票期权权益不作变更，由其合法继承人继承并继续享有，该等继承人不受需具备参与本激励计划资格的限制；当激励对象因公丧失劳动能力而离职的，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，其已获授但尚未获准行权的股票期权按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。

4、激励对象出现下列情形之一的，在情形发生之日，对其已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，其已获授但尚未获准行权的股票期权不得行权，由公司注销：

（1）激励对象主动辞职或擅自离职的；

（2）激励对象在劳动合同到期后不与公司或下属公司续签劳动合同的；

（3）激励对象劳动合同到期后，公司不与其续签劳动合同的；

（4）激励对象或公司/子公司中任一方单方提出解除劳动合同、双方协商一致解除劳动合同、劳动合同期限届满以及其他劳动合同、劳务合同终止的情形；

（5）激励对象因不胜任工作岗位、个人绩效考核不合格、违反公司规章制度、或不服从公司安排工作等原因导致职务变更，或因前述原因致使公司或下属公司提出解除或终止劳动合同的（包括被公司辞退、除名）；

（6）激励对象到法定退休年龄且退休后不继续在公司任职的；

（7）非因公丧失劳动能力或死亡的。

5、激励对象因降职，不再符合本计划激励人员范围的，其已获准行权的股票期权正常行权，其已获授但尚未获准行权的股票期权由公司进行注销；激励对象降职后，仍符合本计划激励人员范围的，按其新任岗位所对应的标准，重新核定其可行权的股票期权，所调减的股票期权予以注销。

6、激励对象在本激励计划有效期内退休且接受公司返聘继续在公司任职，其通过本激励计划获授的股票期权仍然按照本激励计划规定的条件和程序，同时根据返聘后的工作安排进行一定比例行权。

7、其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定处理方式。

第十三节 公司和激励对象的权利和义务

一、公司的权利义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，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的规定，注销其相应尚未行权的股票期权。

2、公司确定本激励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。

3、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、不为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助。

4、公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务。

5、公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司等的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司的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。

6、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司可以注销激励对象尚未行权的股票期权；情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

7、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

8、法律、法规规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利义务

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、激励对象可以选择行权或者不行权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使期权的数量。

3、激励对象行权的资金来源为自筹合法资金。

4、激励对象获授的股票期权不得违反锁定及限售的相关规定进行转让或用于担保或偿还债务。股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

5、激励对象因本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它税费。

6、本激励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票期权授予协议书，明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

7、法律、法规规定的其他相关权利义务。

三、纠纷或争端解决

公司与激励对象之间因执行本激励计划所发生的相关争议或纠纷，按照本激励计划和股票期权授予协议书的规定解决；规定不明的情况，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。

第十四节 附则

- 一、本激励计划在公司股东大会审议批准后生效。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。
- 三、如果本激励计划与监管机构发布的最新法律、法规存在不一致，则以最新的法律、法规规定为准。

歌尔股份有限公司董事会

二〇二五年五月八日