

证券代码：837932

证券简称：方图智能

主办券商：东北证券

方图智能（深圳）科技集团股份有限公司
2023 年股票期权激励计划（草案）
（修订稿）

2023 年 12 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——股权激励与员工持股计划的监管要求（试行）》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《方图智能（深圳）科技集团股份有限公司章程》等规定制订。

二、 本激励计划为股票期权激励计划，股票来源为公司已回购的本公司股票和向激励对象定向发行股票。

三、 本计划拟向激励对象授予合计 200 万股，约占本激励计划公告日公司股本总额 6,293.816 万股的 3.18%。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。本次激励计划为一次性授予，无预留权益。

四、 在本激励计划草案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、股票拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的数量将做相应的调整。

五、 本激励计划拟授予的股票期权的行权价格为 1.20 元/股。在激励计划草案公告当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、 本激励计划激励对象为董事会认为需要激励的目前在公司（含子公司及分公司）任职的董事、高级管理人员与核心员工，其中核心员工的认定由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监

事会发表明确意见后，经股东大会审议批准确定。

七、 本激励计划有效期为自股票期权首次授予日起至所有股票期权行权或由公司注销之日止，不超过 36 个月。

八、 公司承诺不为激励对象依本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，包括为贷款提供担保。

九、 本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十、 在本计划有效期内，公司出现申请公开发行股票并上市的情形时，若当期行权条件已成就，经股东大会审议通过后，本激励计划授予的股票期权应递延至公司完成公开发行股票并上市后方可行权，激励对象不得对该等方案提出异议。

十一、 本计划中存在“申请公开发行股票并在上市”等相关表述，不构成公司承诺。公司上市行为具有不确定性风险，敬请广大投资者注意投资风险。本计划中存在“公司业绩指标”等相关表述，不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

目录

第一章	释义	6
第二章	股权激励计划的目的	8
第三章	股权激励计划的管理机构	9
第四章	激励对象的确定依据和范围	10
第五章	股权激励计划拟授出的权益及分配情况	13
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	22
第七章	股票期权的行权价格及确定方法	25
第八章	激励对象获授权益、行使权益的条件	28
第九章	股权激励计划的调整方法	36
第十章	股权激励的会计处理	38
第十一章	股权激励计划的相关程序	40
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	43
第十三章	公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	46
第十四章	公司与激励对象各自的权利义务	47
第十五章	附则	50

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	指	释义
方图智能、挂牌公司、本公司、公司	指	方图智能（深圳）科技集团股份有限公司
本激励计划、本计划、股权激励计划	指	方图智能（深圳）科技集团股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）（ 修订稿 ）
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
标的股票	指	根据本激励计划，激励对象有权购买的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定获得股票期权的公司（含子公司及分公司）董事、高级管理人员、核心员工
授予日	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	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段
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、激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本计划激励对象行权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》
《公众公司管理办法》	指	《非上市公众公司监督管理办法》
《监管指引》	指	《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励和

《监管指引第6号》		员工持股计划的监管要求（试行）》
《业务规则》	指	《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》
《公司章程》	指	《方图智能（深圳）科技集团股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
股转公司、全国股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司北京分公司
元、万元	指	人民币元、万元

注：1、本激励计划中部分合计数与各明细数之和在尾数上如有差异，系由于四舍五入所致。

2、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。

第二章 股权激励计划的目的

公司依据《公司法》《证券法》《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（试行）》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定，制定了本激励计划。

本次股权激励的主要目的为进一步建立健全公司长效激励机制，吸引、激励和稳定公司的管理团队及核心人才，充分调动公司董事、高管及核心员工的积极性并发挥其带头作用，提升公司凝聚力，促使各方共同关注公司的长远发展，促进公司持续、稳定、健康发展，确保公司战略目标的实现。

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。董事会负责拟订和修订本激励计划，经董事会审议通过后，报公司股东大会审议，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，应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。监事会应当对本激励计划激励对象名单进行审核，在股票期权的行权条件成就后对行权条件是否成就发表意见，在出现本激励计划规定的应当回购注销股票期权情形的，就是否存在股票期权应当回购注销的情形发表意见。对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章、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

本计划激励对象根据《公司法》《证券法》《公众公司管理办法》《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，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、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给予行政处罚；
- 4、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；
- 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、法律法规规定不得参与公司股权激励的；
- 7、中国证监会、全国股转公司认定的其他情形。

（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包括公司（含子公司及分公司）董事、高级管理人员及核心员工，与实施本激励计划的目的相符。本激励计划的激励对象为高级管理人员的，由董事会聘任；本激励计划的激励对象为董事的，由董事会提名，报经股东大会审议批准确定；股权激励对象为核心员工的，由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东大会审议批准确定。

激励对象须在本激励计划的等待期及行权期内在公司（含子公司及分公司）工作，并签订劳动合同。

如在公司本激励计划实施过程中，激励对象出现本章节“（一）激励对象确定的法律依据”规定的不得参与本激励计划情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，取消其获授资格，注销激励对象尚未行权的股票期权。

二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共6人，占公司全部职工人数的比例为**2.41%**。激励对象的范围为：

公司（含子公司及分公司）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。

激励对象不包括挂牌公司持有5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。

本次股权激励计划不存在预留权益。

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 其他途径全国中小企业股份转让系统指定信息披露平台（www.neeq.com.cn）挂牌公司信息披露专栏，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

（一）本次激励计划标的股票来源方式与占比情况说明

本次激励计划标的股票来源为公司已回购的本公司股票和向激励对象定向发行股票。其中，公司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。

本次股权激励计划拟授出的权益数量包括股票期权2,000,000份，在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每1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。其中，拟通过回购本公司股票作为股票来源的股份数量为1,000,000股，占比为50.00%；拟通过向激励对象发行股票作为股票来源的股份数量为1,000,000股，占比为50.00%。

（二）本次激励计划股票来源为已回购本公司股票的回购实施情况

公司于2022年4月22日和2022年5月17日分别召开第三届董事会第二次会议和2021年年度股东大会，审议通过了《关于公司回购股份方案的议案》，回购股份主要用于实施员工持股计划，拟回购股份数量不少于2,600,000股，不超过5,000,000股，占回购当时公司总股本的比例为4.88%-9.38%，根据本次拟回购股份数量及拟回购价格上限，预计回购资金总额不超过10,000,000元，资金来源为公司自有资金。截至2023年3月14日回购结束，公司通过回购股份专用证券账户以集合竞价方式回购公司股份5,000,000股，累计使用资金人民币5,833,203.67元（不含过户费、佣金等交易手续费）。

公司于2023年6月2日和2023年6月20日分别召开第三届董事会第十二次会议和2023年第一次临时股东大会，审议通过了《关于调整回购股份用途的议案》，将回购股份用途从用于“员工持股计划”调整为用于“员工持股计划及

股权激励”。

公司于2023年6月2日召开第三届董事会第十二次会议，审议了《关于公司2023年员工持股计划（草案）的议案》等相关议案，因非关联董事不足半数，故员工持股计划相关议案直接提交股东大会审议；公司于2023年6月20日召开2023年第一次临时股东大会，审议通过了2023年员工持股计划相关议案。根据公司《2023年员工持股计划（草案）》披露内容，2023年员工持股计划的股票来源为公司通过回购专用账户回购的公司股票，合计不超过3,000,000股。2023年9月6日，2023年员工持股计划已完成过户登记，过户登记股票为3,000,000股。

2023年员工持股计划实施后，公司回购股份专用证券账户尚有2,000,000股股份，公司拟将已回购的1,000,000股股票作为本激励计划的标的股票来源之一。

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2,000,000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3.18%：

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2,000,000股，占公司股本总额的百分比为3.18%。

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							

许忠	董事、 研发 总监	否	250,000	12.50%	250,000	0.3972%	回购 本公 司股 票
许忠	董事、 研发 总监	否	250,000	12.50%	250,000	0.3972%	向激 励对 象发 行股 票
张碧 强	董 事、 技术 总监	否	50,000	2.50%	50,000	0.0794%	回购 本公 司股 票
张碧 强	董 事、 技术 总监	否	50,000	2.50%	50,000	0.0794%	向激 励对 象发 行股 票
刘婵	财务 总监	否	150,000	7.50%	150,000	0.2383%	回购 本公 司股 票
刘婵	财务 总监	否	150,000	7.50%	150,000	0.2383%	向激 励对 象发 行股 票
二、核心员工							

方利勇	子公司总经理、执行董事	否	250,000	12.50%	250,000	0.3972%	回购本公司股票
方利勇	子公司总经理、执行董事		250,000	12.50%	250,000	0.3972%	向激励对象发行股票
张立贺	营销总监	否	100,000	5.00%	100,000	0.1589%	回购本公司股票
张立贺	营销总监	否	100,000	5.00%	100,000	0.1589%	向激励对象发行股票
梁韵枝	营销总监	否	200,000	10.00%	200,000	0.3178%	回购本公司股票
梁韵枝	营销总监	否	200,000	10.00%	200,000	0.3178%	向激励对象发

						行股 票
预留权益		0	0.00%	0	0.00%	-
合计		2,000,000	100.00%	2,000,000	3.18%	-

上述核心员工由公司董事会提名，已向全体员工公示和征求意见，监事会已发表同意的核查意见，尚需经股东大会审议批准。如最终获得股东大会审议批准的核心员工名单发生变动，公司将按照《公众公司管理办法》《监管指引》的有关规定对本激励计划进行调整。

（一）本次股权激励对象许忠、张碧强、刘婵、方利勇、张立贺参与了公司2023年度员工持股计划，授予上述5人员工持股计划、股权激励授予份额或期权数量较其他员工是否存在较大差异以及合理性分析如下：

许忠，职级 M7，2011 年 10 月至 2017 年 10 月曾任公司研发总监，2020 年 9 月，再次入职公司，现任公司董事兼研发总监。许忠在任职期间，主导开发了多款会议系统及配套设备，在阵列麦克风研发和 G20 会议系统研发上面做出多项技术突破；许忠多年来主导会议系统相关产品开发工作，并多次参与国内重大会议现场保障，充分了解产品开发以及现场应用；同时，许忠担任公司产研中心负责人，全面负责管理公司产品研发、生产、售后等部门的工作，持续为公司发展做出贡献。

张碧强，职级 M5，2020 年 3 月入职公司，现任公司董事兼技术总监。张碧强在任职期间，重视团队建设和人才培养，通过招聘和选拔，成功组建了一支高效、专业的技术团队；定期组织团队成员学习、掌握新技术、新方法，团队成员的技能和知识水平得到了显著提升；通过不断优化技术流程和管理制度，提高了团队的协作效率和工作质量；积极参与公司项目质量管理体系的建立和完善，确保项目交付的质量和可靠性；同时，积极关注市场动态和客户需求，参与市场拓展与合作，为公司的业务发展和业务拓展提供有力的技术支持。

方利勇，职级 M7，2022 年 7 月入职公司，现任子公司麒麟方图（深圳）科技有限公司执行董事兼总经理，担任公司子品牌麒麟方图营销负责人。方利勇系公司引进人才，深耕会议系统行业领域多年，具有丰富的产品推广及营销经验；虽然方利勇入职时间较短，但其入职以来，迅速建立营销团队、规范麒麟方图产

品目录，扩展麒麟方图产品系列，拓展各省市级经销商数量并组织人员培训，为麒麟方图产品的规范化运作、市场快速发展起到至关重要的作用。

刘婵，职级 M6，2017 年 5 月入职公司，期间一直担任全资子公司商融（北京）智能自动化科技有限公司财务经理，2021 年 11 月被聘任为公司财务总监。刘婵在任职期间，积极推动部门改革，升级财务管理体系，为公司经营管理提供重要的数据支持；完善了包括资金管理、成本管理、内部控制等多项财务管理制度；统筹财务管理、纳税管理与预算管理，对公司财务、税务规范方面作出重要贡献；同时，推进公司财务管理与数字化技术结合，实现财务管理的标准化作业。

张立贺，职级 M4，2013 年 12 月加入公司，职务从公司销售经理一步步晋升为公司大区营销总监，现任公司华东区营销总监；2019 年 3 月至 2022 年 3 月期间，曾担任公司董事；2021 年 1 月以来张立贺担任公司华东区营销总监，其在任期间积极招募人员组建区域营销各办事处，其所负责区域业绩稳居公司第一。

上述 5 人 2023 年员工持股计划认购情况以及本次拟获授的股票期权对应的标的股票情况如下表所示：

姓名	职级	员工持股计划认购份额（份）	员工持股计划认购份额对应公司股票数量（股）	员工持股计划认购份额对应公司股份比例（%）	本次拟获授的股票期权对应的标的股票数量（股）	标的股票数量占激励计划公告日股本总额的比例（%）
许忠	M7	178,500	150,000	0.2383%	500,000	0.7944%
张碧强	M5	35,700	30,000	0.0477%	100,000	0.1589%
刘婵	M6	59,500	50,000	0.0794%	300,000	0.4767%
方利勇	M7	238,000	200,000	0.3178%	500,000	0.7944%
张立贺	M4	119,000	100,000	0.1589%	200,000	0.3178%

注：公司职级包括 P/M1 至 P/M7 的 7 大层级，其中 P/M1 层级包含 5 档，P/M2 至 P/M7 每个层级包含 3 档。

公司根据员工入职时间长短、职级高低等指标确定了员工持股计划的认购标准，具体如下：

岗位职级	可认购额度 (万股/人)	在司工龄 (N)	可认购额度 (万股/人)
P/M7-3	35	$N \geq 12$ 年	12
P/M7-2	32	$11 \text{ 年} \leq N < 12 \text{ 年}$	11
P/M7-1	29	$10 \text{ 年} \leq N < 11 \text{ 年}$	10
P/M6-3	26	$9 \text{ 年} \leq N < 10 \text{ 年}$	9
P/M6-2	23	$8 \text{ 年} \leq N < 9 \text{ 年}$	8
P/M6-1	20	$7 \text{ 年} \leq N < 8 \text{ 年}$	7
P/M5	10	$6 \text{ 年} \leq N < 7 \text{ 年}$	6
P/M4	8	$5 \text{ 年} \leq N < 6 \text{ 年}$	5
P/M3	5	$4 \text{ 年} \leq N < 5 \text{ 年}$	4
P/M2	3	$3 \text{ 年} \leq N < 4 \text{ 年}$	3
P/M1	0	$N < 3 \text{ 年}$	0

注：上表中可认购额度为员工持股计划认购份额对应的公司股票数量，员工可认购额度为员工职级可认购额度与员工司龄可认购额度之和。

除考虑员工入职时间长短、职级高低外，公司同时结合了员工是否存在特殊贡献以及员工本人的认购意愿等因素，如员工在上表确定的认购标准外有意愿认购且对公司存在特殊贡献的，可以额外申请部分认购额度。

由前述两表可知，许忠、张碧强、刘婵、方利勇、张立贺认购份额未超出公司所规定的员工持股计划认购标准，上述5人的认购标准与其他员工一致，不存在较大差异。实际授予份额与其他员工存在差异，主要原因系在同等认购标准的前提下，员工结合自身意愿和能力进行的认购，符合法律法规、《监管指引》的相关规定，具有合理性。

本次股权激励计划的激励对象为公司董事、高级管理人员以及核心员工，重点激励公司管理层以及营销、研发等关键岗位的业务骨干。同时，公司结合员工职级高低确定了本次股权激励计划的认购标准，具体如下：

岗位职级	可认购额度 (万股/人)
P/M6、P/M7	50
P/M4、P/M5	40

P/M3 及以下	0
----------	---

许忠为公司董事、研发总监，职级为 M7；方利勇为子公司执行董事兼总经理、担任公司子品牌麒麟方图营销负责人，职级为 M7；刘婵为公司财务总监，职级为 M6；张碧强为公司董事、技术总监，职级为 M5；张立贺为公司营销总监，职级为 M4。许忠、刘婵、张碧强为公司董事或高级管理人员，方利勇和张立贺为公司拟认定的核心员工，将二人认定为核心员工的议案已经公司董事会审议通过，并向全体员工进行了公示，公示期不少于 10 天，公示期结束后无员工提出书面异议，监事会发表了同意的核查意见。上述 5 人具备作为激励对象的主体资格，其拟获授的股票期权对应的标的股票数量均未超出公司所规定的本次股权激励计划的认购标准，上述 5 人的认购标准与其他符合条件的员工一致，不存在较大差异。拟获授股票期权数量与其他符合条件的员工存在差异，主要原因系在同等认购标准的前提下，员工结合自身意愿和能力进行的认购，符合法律法规、《监管指引》的相关规定，具有合理性。

(二) 相同授予对象出现在员工持股计划及股权激励的主要原因分析如下：

1、本次股权激励计划与员工持股计划参与对象存在重合，是在同等认购标准的前提下，在符合法律法规、《监管指引》相关规定的基础上，员工结合自身意愿和能力进行认购的结果，具有合理性。2、符合条件的员工既参与员工持股计划又参与本次股权激励，系看好公司未来发展，能起到提振员工信心、鼓舞士气的作用。3、上述 5 名员工对公司发展作出了重要贡献，让为公司作出重要贡献的员工既能参与员工持股计划，又能参与股权激励，体现了公司高度重视人才，认可员工为公司创造的价值，能够更好的激发员工积极性，增强员工归属感，为公司创造更多的价值。4、考虑到员工持股计划总认购份额对应公司总股本比例较低，为 4.77%，具体到各参与对象认购份额对应公司总股本比例更低，均不到 1%，故公司在制定股票期权激励计划具体认购标准时未限制已参与员工持股计划的员工不得参与本次股权激励计划，也是导致员工持股计划与股权激励授予对象存在重合的原因。5、授予对象存在 5 人重合，其中 3 人为公司董事、高管，董事、高管参与员工持股计划的主要目的在于能够充分发挥其带头作用，调动员工的积极性和创造性，而本次激励计划的主要目的也是吸引、激励和稳定公司的管理团队及核心人才，充分调动公司董事、高管及核心员工的积极性并发挥其带

头作用，故授予对象中主要为董事、高管的重合。

(三) 等待期内员工持股计划未设立业绩考核指标的合理性分析如下：

1、员工持股计划股票受让价格综合考虑了二级市场交易价格、最近一期经审计每股净资产、前期回购价格等因素，与参与对象充分沟通后确定，与公司确认的有效市场参考价一致，高于公司前期回购价格及最近一年经审计的每股净资产（权益分派后），定价公允，未折价授予，不涉及股份支付。2、考虑到通过员工持股计划公司管理层及员工系间接持有公司股票，溢价转让持有份额及分红均需按规定缴纳税款，间接持股成本相对较高；同时，员工持股计划已设置 36 个月的锁定期，限售时间较长；在持股成本相对较高、限售时间较长且为公允价格认购的基础上，如再单独设置绩效考核指标，势必会影响员工参与的积极性，可能会导致吸引力不足、激励效果欠佳的情况，达不到公司的预期目标。因此，等待期内员工持股计划未设立业绩考核指标具有合理性。

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36个月，有效期从首次授予权益日起不超过10年。

二、 激励计划的授予日

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之日。

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股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段。本激励计划授予的股票期权分两期行权，每次行权对应的等待期分别为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：

行权安排	行权期间	行权比例（%）
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%
合计	-	100%

第一个行权期股票来源为公司已回购的100万股本公司股票，第二个行权期股票来源为向激励对象定向发行100万股股票。

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。

在本计划有效期内，公司出现申请公开发行股票并上市的情形时，若当期行权条件已成就，经股东大会审议通过后，本激励计划授予的股票期权应递延至公司完成公开发行股票并上市后方可行权，激励对象不得对该等方案提出异议。

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1.20元/股，行权价格不低于股票票面金额。

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，前次股票回购价格及员工持股计划股票受让价格，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

1、 二级市场股票交易均价

公司股票目前为集合竞价交易方式。**第三届董事会第十五次会议**审议通过**2023年股票期权激励计划（草案）**前20个交易日、前60个交易日以及前120个交易日成交数量、成交金额、交易均价等情况如下表所示：

期间	成交数量 (股)	成交金额 (元)	交易均价 (元/股)	成交天数 占股市开 市天数的 比重	授予价格/ 交易均价
前20个交易日	1,198,825	1,279,803	1.07	45.00%	112.15%
前60个交易日	1,202,646	1,285,527	1.07	36.67%	112.15%
前120个交易日	1,230,930	1,325,970	1.08	37.50%	111.11%

公司本次股票期权的行权价格为1.20元/股，高于前20个交易日、前60个交易日以及前120个交易日的交易均价，具有合理性。

2、 每股净资产

根据亚太（集团）会计师事务所（特殊普通合伙）于2023年4月7日出具的

亚会审字（2023）第01110112号标准无保留意见《审计报告》，截至2022年12月31日，归属于挂牌公司股东的净资产为67,531,310.61元，公司股本为53,281,800股，归属于挂牌公司股东的每股净资产1.27元/股。2023年5月15日实施2022年年度权益分派后，按新股本62,938,160股摊薄计算，截至2022年12月31日，每股净资产为1.07元。

根据公司披露的《2023年半年度报告》（未经审计），截至2023年6月30日，归属于公司股东的净资产为65,888,088.95元，公司股本62,938,160股，归属于公司股东的每股净资产为1.05元/股。

本次股票期权的行权价格为1.20元/股，高于最近一年（经审计）及一期（未经审计）的每股净资产。

3、前次股票回购价格及员工持股计划股票受让价格

2022年5月17日，公司召开2021年年度股东大会，审议通过了《关于公司回购股份方案的议案》，公司拟以不超过2.00元/股的价格回购公司股份。回购期限至2023年3月14日结束，回购公司股份500万股，累计使用资金为人民币5,833,203.67元（不含手续费、过户费等相关手续费），股票回购均价为1.17元/股。

2023年6月20日，公司召开2023年第一次临时股东大会，审议通过了《关于公司2023年员工持股计划（草案）的议案》，本次员工持股计划的股票受让价格为1.19元/股，拟持有公司股票不超过300万股，股票来源为公司通过回购专用账户回购的公司股票。2023年9月6日，2023年员工持股计划已完成过户登记。

本激励计划的股票来源为公司前期回购的股票，授予价格为1.20元/股，高于前次股票回购均价1.17元/股和2023年员工持股计划的股票受让价格1.19元/股。

4、前次股票发行价格

公司自挂牌以来实施过一次定向发行股票。公司于2016年9月27日和2016年10月15日分别召开第一届董事会第八次会议和2016年第四次临时股东大会，审议通过了公司《股票发行方案》，定向发行股票1,430万股，发行价格为1.20元/股，募集资金1,716万元，新增股份于2016年12月29日在全国股转系统挂牌。

前次股票发行距今时间久远，所处证券市场状况发生较大变化，故前次股票发行价格不具有参考意义。

5、本次股票期权的行权价格及确认方法

本次股票期权的行权价格是以促进公司发展、维护股东利益、稳定核心团队为根本目的，本着“重点激励、有效激励”的原则予以确定。本次股票期权的行权价格综合考虑了公司二级市场交易价格、每股净资产、前次回购价格以及员工持股计划股票受让价格，结合公司目前经营情况、成长性等多种因素，并在与激励对象充分沟通的基础上最终确定。本次股票期权的行权价格为1.20元/股，行权价格不低于股票票面金额，高于最近一年一期的每股净资产、前次股票回购均价以及2023年员工持股计划股票受让价格，且为前120个交易日交易均价（按前20个交易日、前60个交易日以及前120个交易日交易均价孰高确定）111.11%，定价依据和定价方法具有合理性，符合《监管指引》的规定，不会对公司经营造成负面影响，不会损害公司股东利益。

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。

除本激励计划规定不得成为激励对象的情形外，公司未设置其他获授权益条件。根据《全国中小企业股份转让系统股权激励和员工持股计划业务办理指南》的规定“股权激励计划规定不得成为激励对象的情形，不视为前述获授权益条件”。由此，本激励计划无《全国中小企业股份转让系统股权激励和员工持股计划业务办理指南》所称获授权益条件。

（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为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	中国证监会、证券交易所及全国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	激励对象被列为失信联合惩戒对象名单
7	中国证监会、证券交易所或全国股转公司认定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	中国证监会、证券交易所及全国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	激励对象被列为失信联合惩戒对象名单
7	中国证监会、证券交易所或全国股转公司认定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： 目标值：2024 年度营业收入不低于 12200 万元；净利润不低于 850 万元；

	触发值：2024 年度营业收入不低于 11590 万元；净利润不低于 807 万元。
2	第二个行权期： 目标值：2025 年度营业收入不低于 14000 万元；净利润不低于 975 万元； 触发值：2025 年度营业收入不低于 13300 万元；净利润不低于 926 万元。

注：1、以上业绩指标以审计数据为准，其中净利润为归属于挂牌公司股东的扣除非经常性损益后的净利润；

2、上述“公司业绩指标”不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

如考核当年公司营业收入和净利润均未达到触发值，则公司层面可行权比例为 0%；如考核当年公司营业收入和净利润仅一项指标达到触发值但均未达到目标值，则公司层面可行权比例为 50%；如考核当年公司营业收入和净利润均达到触发值但均未达到目标值，则公司层面可行权比例为 70%；如考核当年公司营业收入和净利润仅一项指标达到目标值且另一项指标未达到触发值，则公司层面可行权比例为 70%；如考核当年公司营业收入和净利润仅一项指标达到目标值且另一项指标达到触发值，则公司层面可行权比例为 80%；如考核当年公司营业收入和净利润均达到目标值，则公司层面可行权比例为 100%。

（四）个人业绩指标

本次股权激励包括董事、高级管理人员，存在个人业绩指标。

序号	激励对象个人绩效指标
1	第一个行权期：2024 年度个人绩效考核结果为合格（或以上），个人行权比例为 100%，个人绩效考核结果为不合格，个人行权比例为 0%；
2	第二个行权期：2025 年度个人绩效考核结果为合格（或以上），个人行权比例为 100%，个人绩效考核结果为不合格，个人行权比例为 0%。

激励对象当年实际可行权的股票期权数量=获授期权数量*当年行权比例*公司层面可行权比例*个人行权比例。

激励对象在行权期不能行权的股票期权，由公司进行注销。

（五）绩效考核指标合理性说明

本激励计划的业绩考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核和激励对象个人业绩考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入和净利润。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。净利润为经审计归属于挂牌公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，净利润指标反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，体现公司核心竞争力。公司所设定的考核目标充分考虑了行业发展趋势、产品竞争力、同行业可比公司情况、公司在手订单、历史业绩以及业绩测算情况等因素，对激励对象均具有一定挑战性，设定合理、科学。

1、行业发展趋势及产品竞争力

(1) 行业发展趋势

公司主营业务为智能化音视频产品的研发、设计、销售和多媒体系统技术服务，所属行业为制造业（C）-计算机、通信和其他电子设备制造业（C39）-其他电子设备制造（C399）-其他电子设备制造（C3990），具体到细分领域为智能音视频行业的会议系统行业。

会议系统行业经历了从简单的会议扩声发展到现在的综合了高清视频、高保真音频、高速计算机网络、计算机软硬件的多媒体会议系统。会议系统涉及的技术领域包括通信技术、音视频技术、网络技术等，这些领域涉及不断更新和发展的技术，为会议系统行业提供了不断的推进和优化动力。2023年2月，中共中央、国务院印发的《数字中国建设整体布局规划》明确指出，建设数字中国是数字时代推进中国式现代化的重要引擎，是构筑国家竞争新优势的有力支撑。未来政府对数字经济领域的投入有望不断加大，政策的支持将会给会议系统行业带来新的发展机遇，会议系统行业仍具有较大的市场空间和发展潜力。

然而，随着科技的发展，人们对智能化会议系统的要求也越来越高，会议系统行业竞争也日趋激烈，技术进步和产品创新能否跟上市场节奏，是会议系统行业发展面临的挑战之一。当前背景下，世界经济复苏动力不足、增长乏力，国际货币基金组织预计全球经济增速将从2022年的3.5%下降至2023年的3.0%和2024年的2.9%，全球经济形势仍不容乐观。2023年以来，我国经济保持了持

续恢复向好的态势，前三季度经济增长5.2%，但内需恢复需要过程，国际市场贸易放缓、总需求不足，加大了供给端的竞争压力，影响了部分企业预期，导致信心尚未完全恢复，各行业均面临更加严峻的市场挑战。

（2）产品竞争力

公司主要产品为G20系列会议系统、阵列系列会议系统、2.4G无线会议系统、无纸化会议系统、智能会议主机等音视频系列产品；主要服务项目为智能化音视频产品的技术咨询、系统设计、售后运维、大型会议的现场维护保障服务等业务。公司具有自主品牌方图（Fion Tu），多年来，公司不断加大研发投入，加速产品及品类的更新迭代，以使产品更好的满足客户需求，公司产品在功能、价格、使用寿命等方面具备竞争优势。经过多年的深耕细作，公司产品在会议系统领域具有了一定的竞争力，知名度有所提升，公司规模也不断扩大，但与行业内大型企业相比，仍存在较大差距。

2、同行业可比公司情况

公司同行业可比公司主要有飞利信（300287）、真视通（002771）、华会通（839028）和七九七（870381）等。同行业可比公司营业收入及增长率、净利润及增长率情况如下表所示：

单位：万元

可比公司名称	项目	2020年	2021年	2022年	2023年
飞利信（300287）	营业收入	97,167.01	170,992.12	114,296.13	66,186.23
	营业收入增长率	-34.01%	75.98%	-33.16%	-28.91%
	净利润	-132,593.41	-27,687.63	-46,740.17	-15,787.08
	净利润增长率	-6622.52%	79.12%	-68.81%	-73.04%
真视通（002771）	营业收入	66,189.96	64,101.21	64,720.03	22,091.20
	营业收入增长率	-11.18%	-3.16%	0.97%	-40.78%
	净利润	1,263.10	1,198.56	865.55	-6,344.39
	净利润增长率	-57.41%	-5.11%	-27.78%	-1148.48%
华会通（839028）	营业收入	4,885.87	5,320.37	6,116.96	2,147.97
	营业收入增长率	10.71%	8.89%	14.97%	-18.90%
	净利润	1,378.38	1,196.69	1,496.47	327.52

	净利润增长率	24.10%	-13.18%	25.05%	-43.39%
七九七(870381)	营业收入	36,320.06	48,895.58	30,801.83	11,554.39
	营业收入增长率	18.61%	34.62%	-37.00%	-11.14%
	净利润	3,191.94	5,360.16	1,595.62	-466.16
	净利润增长率	-41.21%	67.93%	-70.23%	-142.63%

注：（1）上表中数据来源为各公司披露的定期报告。飞利信、真视通2023年数据期间为2023年1-9月，华会通、七九七2023年数据期间为2023年1-6月。

（2）上表中净利润为归属于上市公司/挂牌公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。

根据上表分析可知，2020-2022年公司同行业可比公司业绩指标表现不一，飞利信(300287)、七九七(870381)营业收入、净利润有升有降，真视通(002771)营业收入有升有降，但净利润持续下降，华会通(839028)营业收入持续小幅上涨，净利润除2021年下降外，2020年和2022年均为上升；而2023年以来同行业可比公司营业收入和净利润均有不同程度的下降。

3、在手订单、公司历史业绩及业绩测算情况

截至2023年10月31日，公司尚未执行完毕的在手订单为223万元（含税），预计可在2023年执行完毕并确认收入，暂无需在2024年执行的订单。

公司历史业绩、业绩测算情况如下表所示：

单位：万元

年度	营业收入	营业收入增长率	净利润	净利润增长率
2017年	7,617.65	8.10%	822.70	-32.16%
2018年	5,369.95	-29.51%	-157.94	-119.20%
2019年	9,676.67	80.20%	961.21	708.58%
2020年	7,482.63	-22.67%	24.45	-97.46%
2021年	8,730.97	16.68%	-88.62	-462.51%
2022年	10,771.24	23.37%	749.83	946.13%
2023年测算值	10,500.00	-2.52%	641.00	-14.51%
2024年触发值	11,590.00	7.60%	807.00	7.62%
2024年目标值	12,200.00	13.26%	850.00	13.36%
2025年触发值	13,300.00	23.48%	926.00	23.49%

2025年目标值	14,000.00	29.98%	975.00	30.03%
----------	-----------	--------	--------	--------

注：（1）2017-2022年数据来自公司披露的年报。2023年数据为公司测算数据，最终数据以公司披露的2023年年报为准，该测算数据不构成公司对投资者的相关承诺；2024、2025年业绩考核的触发值和目标值亦不构成对投资者的相关承诺。

（2）上表中净利润为归属于挂牌公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。

（3）2024、2025年营业收入、净利润触发值和目标值增长率的基期对比数据为2022年。

根据上表分析可知，2017-2022年公司营业收入有升有降、净利润有正有负，并非持续上升趋势。2021年以来公司不断扩大销售团队、技术人员数量，加大品牌推广和市场开拓力度，2022年销售收入、净利润与以前年度相比有了明显提升。

2023年公司虽然持续加大市场推广力度，但受内需复苏弱于预期的影响，市场开拓难度较大，预计2023年销售收入较2022年小幅下降，且由于公司业务拓展投入大、费用高，预计2023年净利润较2022年下降14.51%。

结合目前整个市场因内需不足导致的供给端竞争压力、同行业可比公司业绩下滑以及公司2023年市场开拓难度综合判断，公司2024年面临的经营业绩压力较大。在此背景下，为了激励和稳定公司管理团队及核心人才，充分调动公司董事、高管及核心员工的积极性，更好的达到激励效果，在设置公司层面业绩考核时，公司将业绩考核指标分为了目标值和触发值，并以稳中求进保增长为原则，以2022年为基期，将2024年营业收入、净利润目标值定为12,200万元和850万元，较2022年分别增长13.26%和13.36%，并将目标值乘以95%取整计算出2024年营业收入、净利润触发值；同时，以2022年为基期，将2025年营业收入、净利润目标值定为14,000万元和975万元，较2022年分别增长29.98%和30.03%，并将目标值乘以95%取整计算出2025年营业收入、净利润触发值，设置合理，业绩考核指标具有挑战性，能够达到一定的激励效果，符合公司当前业务发展及业绩提升要求。

除此以外，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 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、派发股票红利、股票拆细

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

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、派发股票红利、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。

（二）配股

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

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

$$Q=Q_0 \times n$$

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）增发及派息

公司在发生增发新股及派息的情况下，股票期权的数量不做调整。

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、派发股票红利、股票拆细

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

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、派发股票红利、股票拆细的比率；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股份公司总股本的比例）；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）派发现金红利

$$P=P_0-V$$

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仍须为正数。

（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，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、授予价格的议案，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。因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格的，应经公司董事会做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）授予日会计处理

由于授予日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授予日采用Black-Scholes期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值。

（二）等待期会计处理

公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础，按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入成本费用，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。

（三）可行权日会计处理

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。

（四）行权日会计处理

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”；针对通过前期回购本公司股票行权部分，按照实际收到金额与前期回购本公司股票的账面余额差异，确认“资本公积-股本溢价”；如果全部或部分股票期权未被行权而失效或注销，按照会计准则及相关规定处理。

（五）股票期权的公允价值及确认方法

公司选择Black-Scholes模型来计算股票期权的公允价值，并于董事会审议通过本激励计划前用该模型对拟授予的股票期权进行预测算（授予时进行正式测算）。

- 1、标的股价：**1.14元/股**（采用董事会审议通过本激励计划前20个交易日、前60个交易日、前120个交易日的交易均价孰高计算）；
- 2、行权价格：**1.20元/股**；
- 3、有效期分别为：1年、2年（首次授予之日起至每个行权期首个可行权日的期限）；
- 4、历史波动率：**9.5462%、9.4894%**（采用三板制造最近1年、2年的波动率，以**2023年12月13日**为基准日统计）；
- 5、无风险利率：**1.50%、2.10%**（分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期存款基准利率）；
- （6）股息率：**0.00%**（采用本激励计划公告前公司最近12个月股息率）。

二、 预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

本次股权激励适用股份支付会计政策，将按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，综合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。假设授予日为2023年**12月**，则本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响见下表：

单位：元

授予的股票期权数量（份）	需摊销的总费用	2023年	2024年	2025年
2,000,000	82,384.88	4,528.02	52,145.62	25,711.24

本预测数是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算的，实际股权激励成本将根据董事会确定授予日后各参数取值的变化而变化。公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响，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 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其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。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。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《监管指引第6号》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见。

（三）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。公司股东大会审议股权激励计划时，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。

（四）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）公司与激励对象签署《股票期权授予协议》，以约定双方的权利义务关系。

（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，公司应当在60日内授予权益并完成公告、登记。挂牌公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施股权激励，自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。

（三）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。

（四）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。

（五）未尽事宜，以监管部门的要求为准。

三、 行使权益的程序

（一）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。

（二）激励对象可对已行权且无转让限制的公司股票进行转让，但公司董事会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。

（三）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，及时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。

（四）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）本激励计划的变更程序

1. 公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过；

2. 公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当及时公告并重新提交股东大会审议，且不得包括下列情形：

(1) 新增加速行权的情形；

(2) 降低行权价格的情形。

3. 监事会应当就变更后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。

(二) 本激励计划的终止程序

1. 公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过；

2. 公司在股东大会审议本激励计划之后拟终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

主办券商应当就挂牌公司变更方案或终止实施激励是否符合《监管指引》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害挂牌公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

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及时召开董事会审议注销股票期权方案并予以公告。公司监事会、主办券商应当就是否存在股票期权应当注销的情形发表意见，并与董事会决议公告同时披露。

公司按照本激励计划的规定实施注销时，按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，本激励计划不作变更，继续执行。

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。董事会应当按照前款规定和本计划相关安排收回激励对象所得收益。

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）激励对象发生职务变更：1、仍在公司或在被委派到其他子公司任职的，则已获授的权益不作变更。2、担任监事或其他不能持有公司股票期权的职务，已行权股票不做处理，已获授予但尚未行权的期权不得行权，由公司注销。3、激励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格而导致职务变更的，已行权股票不做处理，已获授予但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。（二）激励对象离职：1、因个人绩效考核不合格、不能胜任工作被公司解聘，或主动提出辞职，或因公司裁员而离职、劳动合同到期不再续签、协商解除劳动合同等，（1）如授予日至离职时已满两年且已参与2025年度个人业绩考核，激励对象已获授的权益不作变更；如授予日至离职时已满两年但未参与2025年度个人业绩考核，已行权股票不做处理，已获授予但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；（2）如

授予日至离职时未满两年，激励对象已行权但尚未出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益，并在股票转让后将转让所得收益全部返还给公司；对于已行权且已出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益以及股票转让所得收益；对于已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；2、因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已获授的权益按原激励计划规定的程序执行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件；3、非因执行职务丧失劳动能力而离职的，已行权股票不做处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。（三）激励对象身故：1、激励对象因执行职务身故的，其获授权益将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，已获授权益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；2、激励对象因其他原因身故的，已行权股票不做处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。（四）激励对象退休：1、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的，其获授的股票期权仍按照本计划规定的程序进行，个人绩效考核以原有职务和新任职务的综合绩效考核结果为准。2、退休后未返聘的，已行权股票不做处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。（五）如激励对象发生损害公司利益的情形，包括激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、违反与公司或其关联公司签订的劳动合同/保密协议/竞业禁止协议或其他任何类似协议、从其他公司或个人处收取报酬且未提前向公司披露、严重违反公司规章制度或其他损害公司利益或声誉等情形，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权但尚未出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益，并在股票转让后将转让所得收益全部返还给公司；已行权且已出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益以及股票转让所得收益，激励对象给公司造成损失的，还应同时承担赔偿责任。

上述已行权的股票期权涉及个人所得税及其他税费的，激励对象或其继承人应按照税收法规的规定及时缴纳个人所得税及其他税费。

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。

本激励计划实施过程中，激励对象被取消行权资格的股票期权，公司董事会可将该部分股票期权注销。

其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

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《股票期权授予协议》的约定解决；约定不明的，双方应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。

（三）公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应交纳的个人所得税。

（四）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。

（五）激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、违反与公司或其关联公司签订的劳动合同/保密协议/竞业禁止协议或其他任何类似协议、从其他公司或个人处收取报酬且未提前向公司披露、严重违反公司规章制度或其他损害公司利益或声誉等情形，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权但尚未出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益，并在股票转让后将转让所得收益全部返还给公司；已行权且已出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益以及股票转让所得收益，激励对象给公司造成损失的，还应同时承担赔偿责任。

（六）公司应当根据本次激励计划、中国证监会、股转公司、登记结算公司等有关规定，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）公司确定本次股权激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍然依据与激励对象签订的《劳动合同书》确定对员工的聘用关系。

（八）法律法规、公司章程规定的其他权利和义务。

二、 激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按公司（含子公司及分公司）所聘岗位的要求，不得违反公司内部的各项规章制度，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合法的自有及自筹资金。

（三）激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、用于担保或用于偿还债务。股票期权在行权前激励对象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。

（四）激励对象承诺在本激励计划有效期内不出现：触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、违反与公司或其关联公司签订的劳动合同/保密协议/竞业禁止协议或其他任何类似协议、从其他公司或个人处收取报酬且未提前向公司披露、严重违反公司规章制度或其他损害公司利益或声誉等行为。否则，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权但尚未出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益，并在股票转让后将转让所得收益全部返还给公司；已行权且已出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益以及股票转让所得收益，激励对象给公司造成损失的，还应同时承担赔偿责任。

（五）激励对象应当按照本计划的规定及公司的要求配合公司完成股票期权的注销或回购手续；激励对象或其继承人、监护人应当在公司发出相关通知之日起10个工作日内配合公司办理相关手续。如激励对象或其继承人、监护人拒不配合办理，则公司可直接视为公司已履行完协议约定的全部义务，公司亦不承担任何违约责任。若激励对象或其继承人、监护人未按照协议约定配合办理相关手续给公司造成经济损失，应向公司予以赔偿。

（六）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它税费。

（七）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。

（八）激励对象与公司签署《股票期权授予协议》，经公司股东大会审议

通过后生效，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

（九）法律、法规及本激励计划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。

方图智能（深圳）科技集团股份有限公司

董事会

2023年12月14日