

证券代码：874086

证券简称：小唐科技

主办券商：光大证券

小唐科技（上海）股份有限公司
股权激励计划（草案）

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《小唐科技（上海）股份有限公司章程》等规定制订。

二、本激励计划采取的激励工具为股票期权。股票来源为小唐科技（上海）股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）的股东胡业勇向激励对象转让名下普通股股票。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胡业勇的普通股股票。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总计不超过 2,277,340 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普通股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 31,500,000 股的 7.23%。本激励计划拟一次性授予全部股票期权，不存在预留部分。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行权价格购买 1 股公司股票的权利。公司全部有效期内股权激励计划涉及的标的股票总数未超过本股权激励计划提交公司股东大会审议时公司股本总额的 30%。

四、本激励计划拟授予的股票期权的行权价格为 1 元/股。在本激励计划草案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。

五、本激励计划拟授予的激励对象总人数为 14 人，激励对象的范围为：公告本激励计划时在本公司（包含全资子公司，下同）全职工作的核心员工。激励对象不包括公司监事、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人。

六、本激励计划有效期为期权授权日起至所有股票期权行权完毕或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

七、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。

八、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。

九、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，应将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。

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	12
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	15
第七章	股票期权的行权价格及确定方法	18
第八章	激励对象获授权益、行使权益的条件	21
第九章	股权激励计划的调整方法	24
第十章	股权激励的会计处理	26
第十一章	股权激励计划的相关程序	28
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	31
第十三章	公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	33
第十四章	公司与激励对象各自的权利义务	34
第十五章	附则	37

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
公司、本公司、挂牌公司	指	小唐科技（上海）股份有限公司
本激励计划、本股权激励计划、本计划	指	小唐科技（上海）股份有限公司 2025 年股权激励计划
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份的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权的在公司任职的符合条件的董事、高级管理人员及核心员工
标的股票	指	根据本激励计划规定，激励对象有权购买的公司股票
权益	指	激励对象根据本计划获得的股票期权
授出权益、授予权益、授权	指	公司根据本计划的安排，授予激励对象股票期权的行为
授予日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授予日必须为交易日
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
有效期	指	自股票期权授权日起至全部行权完毕或注销完毕之日止
行权	指	激励对象按照激励计划设定的条件购买标的的股票的行为
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	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	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必

		须满足的条件
授予协议	指	公司根据相关法律法规及本计划的规定与激励对象签署的《小唐科技（上海）股份有限公司 2024 年股票期权授予协议》，确认本股票期权激励计划内容及约定双方其他权利义务
《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》
《公众公司办法》	指	《非上市公众公司监督管理办法》
《公司章程》	指	《小唐科技（上海）股份有限公司章程》
《监管指引第 6 号》	指	《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
主办券商	指	光大证券股份有限公司
股东大会	指	小唐科技（上海）股份有限公司股东大会
董事会	指	小唐科技（上海）股份有限公司董事会
监事会	指	小唐科技（上海）股份有限公司监事会
元、万元	指	人民币元、人民币万元

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

第二章 股权激励计划的目的

为完善公司治理结构，健全公司激励机制，充分调动公司高级管理人员及核心员工的积极性，增强公司管理及核心骨干人员对实现公司持续、快速、健康发展的责任感、使命感，有效地将股东利益、公司利益和优秀人才的个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展目标的实现，在充分保障股东及公司的利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》、《证券法》、《公众公司办法》、《监管指引第6号》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。

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利机构，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。但涉及变更激励对象、行权价格、授予股票期权总数，应当由股东大会审议决定；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、配股等事宜引起的授予股票期权数量、行权价格的调整授权董事会批准。

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。董事会负责拟定和修订本激励计划，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。

三、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。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》、《公众公司办法》、《监管指引第6号》等有关法律、法规、规范性文件以及《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个月内被股转公司认定为不适当人选；
- 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行政处罚或者采取市场禁入措施；
- 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

本次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。本股权激励计划激励对象必须在本次股权激励计划规定的等待期及行权期内均在公司（含控股子公司）全职工作，并签署劳动合同。

二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共14人，占公司全部职工人数的比例为27.45%。激励对象的范围为：

本股权激励计划激励对象为公司核心员工，必须在本次股权激励计划规定的等待期及行权期内均在公司全职工作，并签署劳动合同。

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（www.neeq.com.cn），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。

一、激励计划拟授出的权益形式

二、激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

☐其他方式

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

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2,277,340股，占公司股本总额的百分比为7.23%。

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							

庄军	董事、 总经理	否	500,000	21.96%	500,000	1.59%	股东自 愿捐赠
臧洪 兴	董事、 副总经 理	否	615,000	27.01%	615,000	1.95%	股东自 愿捐赠
二、核心员工							
方百 里	物理层 软件工 程师	否	186,000	8.17%	186,000	0.59%	股东自 愿捐赠
夏海 龙	技术总 监	否	169,020	7.42%	169,020	0.54%	股东自 愿捐赠
张帆	销售经 理	否	110,000	4.83%	110,000	0.35%	股东自 愿捐赠
葛磊	算法工 程师	否	109,080	4.79%	109,080	0.35%	股东自 愿捐赠
赵致 军	研发副 经理	否	90,900	3.99%	90,900	0.29%	股东自 愿捐赠
郭华 永	算法工 程师	否	90,900	3.99%	90,900	0.29%	股东自 愿捐赠
汪学 森	项目经 理	否	90,000	3.95%	90,000	0.29%	股东自 愿捐赠
刘杰 文	AP 软 件工程 师	否	72,720	3.19%	72,720	0.23%	股东自 愿捐赠
王大 亮	协议栈 软件工 程师	否	72,720	3.19%	72,720	0.23%	股东自 愿捐赠
洪韶 峰	EDA 工 程师	否	63,000	2.77%	63,000	0.20%	股东自 愿捐赠

靳亚飞	测试工程师	否	63,000	2.77%	63,000	0.20%	股东自愿捐赠
夏越	硬件工程师	否	45,000	1.98%	45,000	0.14%	股东自愿捐赠
预留权益			0	0%	0	0%	-
合计			2,277,340	100%	2,277,340	7.23%	-

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（60）个月，有效期从首次授予权益日起不超过10年。

二、 激励计划的授权日

本次股权激励计划的授权日为股东大会审议本次股权激励计划之日。

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首次授予股票期权登记完成之日起36个月、48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	授予日起36个月的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日止	50%
第二个行权期	授予日起48个月的首个交易日起至授予日起60个月内的最后一个交易日止	50%
合计	-	100%

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。

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，行权价格低于有效的市场参考价。

（二） 定价方式的合理性说明

1、 公司每股净资产

根据容诚会计师事务所（特殊普通合伙）出具的容诚审字[2024]230Z0548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6,940.56万元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为2.20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2.20元（未经审计）。

2、 二级市场集合竞价交易均价

公司自挂牌以来，股票交易方式为集合竞价交易，挂牌以来交易并不活跃，交易价格不具有连续性，截止本激励计划草案公告前1个交易日、前20个交易日公司二级市场无交易；前60个交易日平均交易价格为6.35元/股，成交量为100股。因此公司不存在活跃的二级市场，二级市场交易价格参考性较弱。

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：

日期	成交价（元）	成交量（万股）	成交额（万元）
2025年1月9日	4.63	32.99	152.74
2024年12月31日	4.63	33.00	152.79

4、 对于行权价格低于有效的市场参考价的合理性说明

（1） 本次激励计划的目的

本次激励计划的目的是为激励公司管理团队以及核心员工，调动管理团队和核心员工的积极性，将激励对象与公司利益捆绑、共同持续发展。建立、健全公司长效激励机制，完善公司的薪酬体系，吸引和留住优秀人才。基于对公司发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则，有效将股东利益、公司利益和个人利益结合在一起，为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

（2）有利于完善公司薪酬体系，为公司长远发展提供机制和人才保障

适当的股权激励价格不仅能降低公司管理成本、激发人才动力，同时是公司保持行业领先地位、进一步促进公司持续增长的重要举措。

公司所在的软件和信息技术服务业为技术密集型行业，随着行业竞争者的不断增加，人才竞争日益加剧。本次股权激励计划以公司业绩作为核心考核指标，确定了激励对象为公司董事、高级管理人员和核心员工。上述激励对象是公司重要工作的承担者，对于公司的发展均具有举足轻重的作用。给予激励对象股票期权行权价格一定的折扣，有利于进一步完善公司现有薪酬体系，充分调动激励对象的积极性，让激励效果最大化，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。

激励对象未来的收益取决于公司上市后二级市场股价与行权价格的差额，若行权价格较高，则在授予相同数量期权的情况下，授予期权的价值过低，起不到足够的激励作用。

本次激励计划的行权价格同时也综合考量了各激励对象的薪酬水平，能够匹配各激励对象整体收入水平和支付能力，保证了激励计划的可实施性。

综合考虑激励对象在公司的岗位职责，本次股权激励计划行权价格及所对应的价值是适当的，实现的激励效果与授予规模是匹配的，且有利于进一步完善公司现有薪酬体系，为公司长远发展提供机制和人才保障。

（3）本次激励计划行权价格的定价不存在利益输送的情况

本次激励计划由公司董事会负责拟定，董事会审议相关议案时，作为本次股权激励对象的关联董事已回避表决，且本次激励计划尚需提交公司股东大会审议通过后方可实施。本次激励计划的激励对象中不包括公司的控股股东、实

际控制人、公司主要股东及其关联方。另一方面，若激励对象为公司董事和高级管理人员的，除需满足股权激励考核指标要求外，减持公司股票还需遵守《公司法》《证券法》等相关法律法规规定，即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%，因此股权激励更有利于实现对董事、高级管理人员的长期绑定，有利于降低管理成本、保障公司的持续、规范、健康发展，是与公司长期共同发展的行为。本次激励计划行权价格的定价不存在利益输送的情况。

综上，本次股票期权行权价格定价考虑到本次股票期权授予的性质为股权激励，目的为激励公司的管理团队以及核心骨干，充分调动员工的工作积极性和能动性，建立、健全公司长效激励机制，完善公司的薪酬体系，吸引和留住优秀人才，有利于公司发展和维护股东利益。本次股权激励价格符合《公众公司办法》《监管指引》等有关规定，具有合理性和可行性，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。

（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行股权激励的情形
5	中国证监会或股转公司认定的不得实行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	2025 年度， 公司净利润如为正,可行权比例为当年可行权的股票期权的 100.00%； 净利润如为负,可行权比例为当年可行权的股票期权的 70.00%。
2	2026 年度， 公司净利润如为正,可行权比例为当年可行权的股票期权的 100.00%； 净利润如为负,可行权比例为当年可行权的股票期权的 70.00%。
3	2027 年度， 公司净利润如为正,可行权比例为当年可行权的股票期权

	的 100.00%；净利润如为负,可行权比例为当年可行权的股票期权的 70.00%。
--	--

（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	公司对激励对象 2025 年至 2027 年每个年度的个人综合绩效进行考核评级，每年的考核评级结果划分为 A、B 和 C 三个档次，分别对应当期期权的可行权比例为 100%、80%、0%。

（五） 绩效考核指标合理性说明

本激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

1、公司业绩考核

公司层面业绩指标以净利润为考核指标，净利润是反映公司经营成果、盈利能力的重要直接指标，以此作为公司层面业绩考核指标能直接激励被激励对象就公司净利润增长更好发挥主观能动性。在此背景下，公司综合考量行业发展特点及公司历史业绩经过合理经营预测并兼顾本激励计划的激励作用设定了公司层面的业绩考核指标，在体现一定成长性的同时保障预期激励效果。

2、个人绩效指标

公司将对激励对象2025年至2027年每个年度的综合绩效进行考核评级，并根据评级结果确定当年度期权可行权的比例，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。

第九章 股权激励计划的调整方法

一、 股票期权的调整方法

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：

1、资本公积转增股本、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、拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的股票期权数量。

2、配股 $Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$

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。

3、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。

4、增发及派息

公司在发生增发新股及派息的情况下，股票期权数量不做调整。

二、 股票期权的调整方法

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：

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：

1、资本公积转增股本、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、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。

3、缩股

$$P=P0\div n$$

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。

4、派息

$$P=P0-V$$

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。

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、 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。

1、授权日会计处理

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。公司将采用Black-Scholes-Merton期权定价模型确定股票期权在授权日的公允价值。

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。

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

公司在行权日根据行权情况，确认“股本”和“资本公积-股本溢价”，同时结转等待期内确认的“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，在股票期权有效期截止日将其从“资本公积-其他资本公积”转入“未分配利润”，不冲减成本费用。

5、股票期权的公允价值及确认方法

根据《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，公司选择Black-Scholes-Merton模型来计算股票期权的公允价值，

①标的股价：2.20 元/股（2024 年 6 月 30 日每股净资产）

- ②期权行权价格：1 元/股
- ③有效期分别为：3 年、4 年（授权日至每期首个行权日的期限）
- ④股票波动率分别为：5.52%、5.83%（截至 2024 年 12 月 31 日，新三板成指最近 36 个月、48 个月的年化波动率）
- ⑤无风险利率：2.75%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 3 年期存款基准利率、3 年以上存款基准利率）
- ⑥股息率：0%

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5月，则2025年-2029年股票期权成本摊销情况测算见下表：

单位：股、元

类 型	授予的股 票期权数 量	需摊销的总 费用	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年
股 票 期 权	2,277,340	2,941,588.19	571,185.46	856,778.18	856,778.18	533,095.15	123,751.21

注：1、上述摊销费用预测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。

2、上述摊销费用预测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，同时提请股东注意产生的摊薄影响。

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。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。

（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予股票期权。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附生效条件的《股票期权授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

（二）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。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，证券登记结算机构办理登记事宜。

（四）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股转公司提交相关申请材料。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。

（三）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通过本激励计划之前变更本激励计划的，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、公司应及时公告本激励计划的变更情况，公司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。

（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通过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。主办券商应当就公司变更方案或终止实施激励是否符合《监管指引第6号》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。

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及时公告。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

（一）如公司发生控制权变更、合并、分立、终止挂牌等事项时，由公司董事会在上述情形发生之日起10个交易日内决定是否终止实施本激励计划。

（二）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）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 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券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）及其派出机构行政处罚；

（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；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的情形；

（5）中国证监会或股转公司认定的不得实行股权激励的其他情形。

（三）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或行权安排的，未行权的股票期权由公司注销处理。

激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还公司已获授权益。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，可按照激励本计划相关安排，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。

如其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

如公司发生实际控制权变更或公司股票终止在全国中小企业股份转让系统挂牌的，则本激励计划的执行不受影响，仍按照本激励计划规定的授予等待期、行权条件以及公司和激励对象异动情形处理等具体规定执行。

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）激励对象职务发生变更，但仍在公司内部，或者被公司委派到其他控股公司、参股公司或分公司任职，则已获授的权益不作变更。若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，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉导致职务变更的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。（二）激励对象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，或因雇佣或劳务合同到期，不再续签的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉被解聘时，其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）当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其获授的权益将完全按照丧失劳动能力前《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）当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。（四）激励对象身故，应分以下两种情况处理：（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《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）若因其他原因身故的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。（五）激励对象因达到国家和公司规定的年龄退休而离职的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；退休后公司继续返聘且返聘岗位仍属激励范围内的，其已获授的股票期权不作变更。

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。

其他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权激励协议的约定解决；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等。

（三）公司应及时按照有关规定履行股权激励计划信息披露等义务。

（四）公司应当根据本激励计划及中国证监会、股转公司、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，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。

（五）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，经董事会审议批准，公司可向激励对象注销其相应的未行权的股票期权。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。

（六）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。

（七）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。

（八）法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》规定的其他相关权利义务。

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，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：违反法律、违反与公司签订的劳动合同/保密协议/竞业禁止协议、严重损害公司利益的个人过错行为，否则应配合公司完成其已获授但尚未行权的股票期权的注销工作、已行权未转让获得的股票的回购工作，回购价格为行权价格；且公司有权视情节严重程度收回其已行权股票期权的转让所得收益，并要求其赔偿公司相关损失。公司在激励对象离职后发现前述行为的，仍有权追究其责任。

（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二十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。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，并按名下的本股权激励计划份额承担胡业勇先生股票转让时按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

（七）所有激励对象承诺，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，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）若激励对象在行权期内未能及时缴纳行权款项，即视为放弃该次行权机会。

（十）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。

小唐科技（上海）股份有限公司

董事会

2025 年 3 月 4 日