

证券代码：836803

证券简称：依能科技

主办券商：华西证券

成都依能科技股份有限公司
股权激励计划（草案）（修订稿）

2025 年 7 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——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》《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》等有关法律、法规和规范性文件，以及《成都依能科技股份有限公司章程》等规定制定。

二、本激励计划为限制性股票激励计划，股票来源为公司向激励对象定向发行公司普通股股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予总计不超过 1,680,000 股限制性股票（以最终实际认购数量为准），涉及的标的股票种类为人民币普通股，占本激励计划公告时公司股本总额 22,000,000 股的 7.6364%。本激励计划不设置预留权益。

公司存在同时实施的其他股权激励计划。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股票总数累计未超过公司股本总额的 30%。

四、本激励计划拟授予的限制性股票的授予价格为 1.75 元/股。在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票授予登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、缩股、配股等事宜，限制性股票的授予数量和授予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 3 人，占 2024 年 12 月 31 日公司员工总数 160 人的 1.88%，均为董事会认为需要激励的董事、高级管理人员，不包括独立董事（公司未聘任独立董事）、监事，不包括公司持有 5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女，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。

六、本激励计划的有效期为限制性股票授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 10 年。

七、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性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。

八、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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

九、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。本激励计划经公司股东大会审议通过后，将在 60 日内向激励对象授予权益，并完成登记、公告等相关程序。未在前述期间完成激励权益授予的，未授出的权益失效，本激励计划终止。

十、本激励计划实施后，不会导致公司控制权发生变化，也不会导致公司股权分布不符合挂牌条件的要求。

十一、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。本激励计划对激励对象设置的公司层面业绩考核指标亦不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

十二、本激励计划实施后，全国中小企业股份转让系统有限责任公司等相关主管部门如新颁布、修改相关业务规则，经公司股东大会审议通过可以对本激励计划相关条款进行修订。

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，限制性股票的授予日、限售期及解限售安排...17

第七章 限制性股票的授予价格及确定方法20

第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件23

第九章 股权激励计划的调整方法28

第十章 股权激励的会计处理30

第十一章 股权激励计划的相关程序.....32

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.....35

第十三章 限制性股票回购注销原则.....38

第十四章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制.....40

第十五章 公司与激励对象各自的权利义务.....41

第十六章 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
公司、本公司、挂牌公司、依能科技	指	成都依能科技股份有限公司
股东大会	指	成都依能科技股份有限公司股东大会
董事会	指	成都依能科技股份有限公司董事会
监事会	指	成都依能科技股份有限公司监事会
本股权激励计划、本激励计划	指	成都依能科技股份有限公司 2025 年股权激励计划
限制性股票	指	激励对象按照本激励计划规定的条件，获得的转让等部分权利受到限制的本公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司董事、高级管理人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的激励对象获得公司每一股限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票授予登记完成之日起至所有激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票不得转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间

解除限售日	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票解除限售之日
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必须满足的条件
《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》
《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	《成都依能科技股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
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
证券登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司北京分公司
华西证券、主办券商	指	华西证券股份有限公司
云梦创未	指	成都云梦创未企业管理合伙企业（有限合伙）
云梦开来	指	成都云梦开来企业管理合伙企业（有限合伙）
元、万元	指	人民币元、人民币万元

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：本激励计划中若合计数与各分项数值相加之和在尾数上存在差异，系四舍五入所致。

第二章 股权激励计划的目的

为建立健全公司长效激励约束机制，激励公司董事、高级管理人员，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，将公司、股东和管理团队的利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升团队凝聚力、增强公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《监管指引》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

公司存在同时实施的其他股权激励计划及其他长期激励机制。

为完善公司治理结构，健全激励机制，增强员工对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，确保公司发展战略规划的实现，根据相关法律法规的规定，公司于 2015 年制定了股权激励计划，激励对象为公司部分管理人员及业务骨干。公司将预留在持股平台云梦开来和云梦创未的部分股份用于股权激励，公司控股股东、实际控制人罗辉、罗丽萍向激励对象（即新入伙合伙人）转让部分出资份额并签订《出资转让协议》，激励对象向罗丽萍、罗辉支付出资转让款，出资转让事宜经工商登记完成后，激励对象成为云梦开来或云梦创未的新合伙人，从而间接持有公司的股份。通过激励对象间接持有公司股份权益，建立长期激励体系，使计划参与人与公司的长期利益紧密结合，促进公司可持续发展。

上述股权激励计划与本次股权激励计划不存在关系。

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。但涉及对已通过股东大会审议的股权激励计划进行变更或终止的，应当由股东大会审议决定；由于公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等引起的授予股票数量、授予价格的调整授权董事会批准。

二、董事会是本股权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股权激励计划，经董事会审议通过后报公司股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理本股权激励计划的相关事宜，包括但不限于确定限制性股票授予、解除限售与回购注销等。

三、监事会是本股权激励计划的监督机构，应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；负责审核激励对象名单，并对本股权激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规和规范性文件等规定进行监督。

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、行政法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况而确定。

（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且对公司经营业绩和未来发展有直接影响的部分董事、高级管理人员。本激励计划拟激励对象名单如下：

序号	姓名	职务
1	谢绍群	董事、总经理
2	王砚	副总经理
3	刘鑫	副总经理

二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共3人，占2024年12月31日公司全部职工人数的比例为1.88%。激励对象的范围为：

本激励计划公告日在公司任职且对公司经营业绩和未来发展有直接影响的部分董事、高级管理人员。激励对象均与公司存在劳动关系，与公司签署劳动合同并在公司领取薪酬，均不属于失信联合惩戒对象，且与公司实际控制人不存在关联关系。激励对象存在辞职、离职等异动情况的，按照本激励计划“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”处理。

激励对象不包括公司监事或审计委员会成员、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。

公司已通过在公司公示墙公布本次股权激励计划激励对象名单（包括姓名及职务）的方式就激励对象情况向公司全体员工公示，公示期自 2025 年 7 月 1 日至 2025 年 7 月 10 日。截至公示期满，公司未收到任何对本次股权激励对象名单提出的异议。

（二） 本次股权激励计划需公司监事会或审计委员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。

监事会已就公司股权激励计划以及激励对象名单进行了审核并发表了明确意见，监事会同意董事会拟定的本次股权激励计划激励对象名单，并认为本次股权激励计划有利于公司持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。具体

详见公司披露的《成都依能科技股份有限公司监事会关于 2025 年股权激励计划草案和激励对象名单的核查意见》（公告编号：2025-030）。

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

☒向激励对象发行股票 ☐回购本公司股票 ☐股东自愿捐赠

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。

本次股权激励计划拟授出的权益数量包括限制性股票1,680,000股，所涉及的标的股票种类为人民币普通股，占挂牌公司本激励计划公告时股本总额的百分比为7.6364%；

存在（一）期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3,780,000股，占公司本激励计划公告时股本总额的百分比为17.1818%。

姓名	职务	是否为持股 5% 以上股东、实际控制人及其近亲属	获授的限制性股票数量（股）	占激励计划拟授出权益总量的比例（%）	涉及的标的股票数量（股）	标的股票数量占激励计划公告日股本总额的比例（%）	标的股票来源
一、董事、高级管理人员							

谢绍群	董事、 总经理	否	698,000	41.55%	698,000	3.17%	向激励对象发行股票
王砚	副总经理	否	573,300	34.13%	573,300	2.61%	向激励对象发行股票
刘鑫	副总经理	否	408,700	24.33%	408,700	1.86%	向激励对象发行股票
预留权益			0	0%	0	0%	—
合计			1,680,000	100.00%	1,680,000	7.64%	—

本激励计划的激励对象及拟授予股份数量由董事会根据激励对象的工作经历、岗位职责、对公司的贡献及其对公司未来经营发展的重要性，结合员工个人意愿及资金情况而最终确定。

1、董事、总经理谢绍群女士

谢绍群女士现任公司董事、总经理。于 2011 年加入公司，从产品经理成长为公司总经理，历任公司资源研发部部门经理、资源事业部总监、公司副总经理（分管产品研发）、总经理。

谢绍群女士在 2011-2012 年期间曾多次参与国家网络教育精品课程建设技术开发、国家“数字化资源共建共享计划”课题项目的研发及管理工作；2017 年获得 PMP 国际项目管理从业人员技能证书；2021 年获得联合国训练所 CIFAL 中

心颁发的 UCPM 产品经理证书，并建立了符合公司战略的产品设计和用户增长体系，作为产品规划和用户运营工作指南；2020-2024 年，负责公司产品研发管理体系构建，参与推动公司敏捷项目管理、Devops 组织变革的落地，建立了较为系统的研发管理规范、流程及人才培养体系；2024 年至今担任公司总经理，全面负责公司营销、产品、运营部门的管理工作。综上，谢绍群女士对公司业务增长的提升、客户的开拓与运营、人才梯队的建设培养、公司品牌与卓越服务的提升、组织经营等方面做出了突出贡献。

2、副总经理王砚先生

王砚先生现任公司副总经理。2009 年 3 月至 2011 年 2 月，任四川德力商贸有限公司区域业务经理；2011 年 3 月至 2012 年 6 月，任成都群力石化有限公司区域业务经理；于 2012 年 7 月加入公司，历任公司大客户销售、销售大区总监，自 2021 年 1 月起担任公司副总经理。

王砚先生毕业于西南科技大学市场营销专业，毕业后一直从事市场开拓与营销领域工作，具有丰富的销售及市场开拓经验。2012 年 7 月加入公司后，逐步由大客户经理晋升至公司副总经理，分管市场营销工作，参与制定了公司营销战略及市场拓展方案等重要决策，持续优化营销管理体系。王砚先生对公司所处教育信息化行业领域有深入研究，主持参与过多所职业院校的信息化建设规划设计和项目实施工作，并被秦皇岛市教育局聘请为信息化专家参与《秦皇岛市中职学校信息化建设现状分析与对策研究》课题工作。未来，王砚先生将投入更大的精力致力于公司市场营销宣传推广工作，不断创新工作方法，带领团队提升业绩产出。综上，王砚先生对公司销售业绩的提升、客户的开拓及维护、销售团队的建设培养、公司品牌的宣传等方面做出了突出贡献。

3、副总经理刘鑫先生

刘鑫先生现任公司副总经理。2008 年 6 月至 2010 年 7 月，任公司课件开发部课件开发工程师；2010 年 8 月至 2013 年 1 月，任公司课件开发部部门经理；2013 年 2 月至 2013 年 12 月，任公司资源事业部总监；2014 年 1 月至今，任公司副总经理。

刘鑫先生主要研究领域包括学校信息化教学方法与实践、智慧教室建设方案等，长期从事智慧教学设备的研发工作，具有丰富的理论研究成果和实践经验。自 2008 年起，全面负责公司数字化教学业务，从事数字化教学资源设计、研发以及团队管理工作。刘鑫先生曾带领团队参与国内多家著名高校网络教育精品课程建设，并取得优异成绩，2012 年在“国家示范性职业学校数字化资源共建共享计划”中，带领以技术支持专家身份参与多个专业课题项目中，并全部通过验收。2018 年，根据公司发展需要，负责从零开始组建团队研发智慧学习硬件产品，研发的微讲师智能讲台及相关产品作为公司的核心业务之一推广。目前，微讲师智能讲台在各级各类学校推广中受到了用户的一致好评，未来随着业务呈上升趋势，该业务板块盈利能力预计将持续提升。综上，刘鑫先生为公司自主和客户在数字化资源建设方面积累了大量的智力资产，做出了突出贡献。

综上所述，谢绍群女士、王砚先生和刘鑫先生分别对公司核心团队综合管理、市场营销开拓和战略新业务的培育研发做出了突出贡献，作为公司本次股权激励的激励对象具备合理性。

第六章 激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期及解限售安排

一、 激励计划的有效期

本次股权激励计划的有效期为120个月，自限制性股票授予登记完成之日起至所有激励对象获授的限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止，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予日为本激励计划经股东大会审议通过日。

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

授予日必须为交易日。

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15日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前15日起算，至公告日日终；
- 2、公司业绩预告、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，至依法披露之日内；
- 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权益授予前6个月内发生过卖出股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔卖出交易之日起推迟6个月授予其权益。前述推迟的期限不算在 60 日期限之内。

三、 激励计划的限售期

激励计划授予的限制性股票的限售期为限制性股票授予登记完成之日起60个月、84个月、108个月。激励对象获授权益与首次行使权益的间隔不少于12个月，每期行使权益时限不少于12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。激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由于资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细等而增加的股份同时受解除限售条件约束，且解除限售之前不得转让、用于担保或偿还债务等。届时，若限制性股票不得解除限售，则因前述原因获得的股份同样不得解除限售。

四、 解限售安排

授予的限制性股票的解限售安排如下表所示：

解限售安排	解限售期间	解限售比例（%）
第一个解限售期	自满足第一个限售期行权条件的会计年度年报（即 2026 年年度报告）披露日后的 48 个月内，且不得早于授予登记完成之日起 60 个月内（含）	25%
第二个解限售期	自满足第二个限售期行权条件的会计年度年报（即 2027 年年度报告）披露日后的 60 个月内，且不得早于授予登记完成之日起 84 个月内（含）	50%
第三个解限售期	自满足第三个限售期行权条件的会计年度年报（即 2028 年年度报告）披露日后的 72 个月内，且不得早于授予登记完成之日起 108 个月内（含）	25%
合计	-	100%

在解锁期，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜，未满足解锁条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

在本激励计划有效期内，如公司根据经营需要拟进行首次公开发行股票并上市（含在北京证券交易所上市）、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》以及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。

本激励计划规定的解除限售期内，若公司正处于证券交易所上市申报、审核等不宜进行解除限售的阶段，则解除限售工作暂停并顺延，待相关影响因素消除后重新启动，顺延时长同暂停时长，但顺延后本激励计划的实施截止时间不得超出有效期。

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，在就任时确定的任职期间，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，若《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，则该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 限制性股票的授予价格及确定方法

一、 授予价格

限制性股票的授予价格为1.75元/股，授予价格不低于股票票面金额。

二、 授予价格的确定方法

（一） 确定方法

限制性股票授予价格的确定方法为：

☐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

授予价格不低于有效的市场参考价的50%。

（二） 定价方式的合理性说明

1、 公司每股净资产

根据四川华信（集团）会计师事务所（特殊普通合伙）出具的“川华信审（2025）第0085号”标准无保留意见的审计报告，截至2024年12月31日，公司归属于挂牌公司股东的净资产为38,514,393.98元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为1.75元。经2024年年度股东大会审议通过，公司2024年度利润分配方案为不进行利润分配。本次限制性股票的授予价格未低于公司最近一期每股净资产。

2、 股票二级市场交易情况

公司目前的股票交易方式为集合竞价交易，自挂牌以来，未发生过二级市场股票交易，不具有参考性。

3、 资产评估价格

公司未针对本次股权激励进行资产评估。

4、 前次发行情况

公司最近一次股票定向发行发生于2022年9月，发行价格为2.80元/股，发行市净率1.33倍。该次发行不是以获取发行对象服务为目的，也不是以激励为目的；该次发行系补充流动资金，提升公司的综合能力与抗风险能力，促进公司更好地实现业务增长和可持续发展。该次发行价格不具有参考性。

5、 同行业挂牌公司情况

公司所处行业为“信息传输、软件和信息技术服务（I）—软件和信息技术服务（I65）—软件开发（I651）—应用软件开发（I6513）”，主营业务为信息化管理及智慧学习领域相关产品及辅助工具的研发销售、信息技术服务、咨询培训服务等。

选取与公司同属“应用软件开发（I6513）”细分行业且聚焦教育领域相关业务的新三板挂牌公司，具体如下：

证券代码	证券简称	营业收入 （万元）	资产总计 （万元）	收盘价 （元/ 股）	市盈 率	市净 率	成交天 数
430086	爱迪科森	7,070.97	2,628.08	1.00	-1.85	8.44	2
430638	景格科技	14,298.72	19,729.74	1.18	-37.31	0.60	1
830794	奥派股份	3,240.17	4,095.55	1.06	-19.01	1.58	3
870819	乾云科技	10,133.18	20,040.81	6.88	48.24	5.14	2
871575	精英在线	2,509.72	2,317.54	1.52	-10.70	0.96	0
873399	创匠信息	8,297.51	10,746.64	48.92	213.33	34.63	0
430511	远大教科	7,097.81	19,376.38	1.13	4.04	0.34	98
833694	新道科技	36,800.86	70,453.82	3.12	7.65	1.62	228
834290	培诺股份	10,933.69	24,230.82	10.43	20.40	6.46	94
834701	鑫考股份	9,498.21	11,499.64	1.70	4.27	0.54	43
837979	噢易云	25,883.09	22,316.26	4.99	26.01	1.63	92
836803	依能科技	4,649.78	7,131.00	-	17.50	1.00	0

- 注 1：数据来源 Wind；
- 注2：收盘价为截至2024年12月31日的收盘价；
- 注3：成交天数为2024年度上述各公司股票有成交的天数，2024年度全年共计有243个交易日；
- 注 4：计算基础财务数据取自各可比公司 2024 年年度报告；
- 注 5：公司市盈率及市净率系采用公司本次授予价格 1.75 元/股，并根据公司 2024 年度经审计财务数据的模拟测算值。

根据上表数据，除远大教科、信道科技、培诺股份、噢易云等股票交易相对活跃外，其他同行业挂牌公司或挂牌以来无成交，或交易不活跃，故其他同行业挂牌公司交易价格不具有参考性；而上述股票交易相对活跃的公司，在营业收入、资产规模等方面与依能科技的差异较为悬殊，故该上述挂牌公司交易价格参考意义也比较有限。总体来看，同行业挂牌公司的交易价格对公司本次授予价格定价不具有参考性。

6、定价合理性说明

公司有效的市场参考价确定为截至2024年12月31日的每股净资产价格1.75元。

本激励计划的授予价格主要基于公司每股净资产，并参考同行业可比公司情况，经与股权激励对象充分沟通，激励对象认可公司价值及长期发展前景，最终确定本次限制性股票的授予价格为1.75元/股，未低于有效市场参考价的50%，定价依据和定价方法具有合理性。

本次股权激励遵循激励约束对等原则，能促进激励对象为实现经营目标充分发挥主观能动性和创造性，不会对公司经营造成负面影响，有助于稳定核心管理团队，有利于公司持续发展，不存在损害股东利益的情形。

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	法律法规规定不得实施股权激励的情形
7	中国证监会及全国股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

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	法律法规规定不得实施股权激励的情形
5	中国证监会及全国股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

公司发生上述规定情形之一的，本激励计划终止，激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当按照本激励计划的规定由公司回购注销，回购价格为授予价格，具体参照本股权激励计划“第十三章 限制性股票回购注销原则”。

（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	中国证监会及全国股转公司认定不得成为激励对象的其他情形

激励对象发生上述规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当按照本激励计划的规定由公司回购注销，回购价格为授予价格，具体参照本股权激励计划“第十三章 限制性股票回购注销原则”。

（三）公司业绩指标

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个解除限售期：

	2026 年度公司经审计的合并报表营业收入较上一年度增长不低于 5%（含 5%），合并净利润较上一年度增长不低于 5%（含 5%）。
2	第二个解除限售期： 2027 年度公司经审计的合并报表营业收入较上一年度增长不低于 5%（含 5%），合并净利润较上一年度增长不低于 5%（含 5%）。
3	第三个解除限售期： 2028 年度公司经审计的合并报表营业收入较上一年度增长不低于 5%（含 5%），且合并净利润较上一年度增长不低于 5%（含 5%）。

注：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。

存在一期同时实施的股权激励计划，各期激励计划设立的公司业绩指标的关联性为零。

（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	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重大经济损失或者造成严重消极影响的情形
3	激励对象无自行辞职，或者因严重违反公司管理制度被公司解除劳动合同的情形
4	解除限售期对应的业绩考核年度激励对象个人绩效考评为“合格”及以上

（五） 绩效考核指标合理性说明

公司本次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。

1、公司业绩指标

公司选取营业收入和净利润作为公司业绩指标，公司作为成长型企业，营业收入和净利润两项核心盈利指标反映企业主要经营成果，能够树立较好的资本市场形象。具体数值的确定综合考虑了公司实际经营情况、未来的发展规划等相关因素，以及实现可能性和对公司核心管理层的激励效果。

(1) 公司挂牌以来营业收入及净利润情况

单位：万元

年度	营业收入		净利润	
	金额	同比变动比例 (%)	金额	同比变动比例 (%)
2024	4,649.78	24.35	225.36	127.28
2023	3,739.37	-4.43	-825.99	-10.36
2022	3,912.53	-25.13	-748.45	-350.71
2021	5,226.02	-8.40	298.53	-65.66
2020	5,705.52	0.83	869.29	56.50
2019	5,658.64	19.60	555.45	141.13
2018	4,731.28	18.00	230.35	531.48
2017	4,009.48	14.79	36.48	-76.80
2016	3,492.95	/	157.26	/
算数平均值	4,569.51	4.95	88.70	44.10
八年复合增长率 (%)	3.64		4.60	

自 2016 年 4 月挂牌以来，公司经营业绩随市场环境变化而整体波动，营业收入平均增长率为 4.95%，复合增长率（CAGR）为 3.64%；净利润平均增长率为 44.10%，复合增长率（CAGR）为 4.60%。公司净利润受成本费用等其他因素的综合影响，波动较为剧烈，平均值受极端值影响较大。

就公司最近三年业绩情况来看，受行业低迷及市场竞争加剧影响，2022 年至 2023 年业绩大幅动荡、持续承压；为突破发展瓶颈，公司主动调整战略、积极培育新的业务增长点，2024 年业绩开始逐渐恢复。管理层结合目前公司业务逐渐恢复现状，基于“稳步增长”策略制定公司业绩指标：参考公司挂牌以来业绩增长经验，2026-2028 年业绩指标以 5%的增速稳步扩张，避免激进目标引发的风险，为团队保留激励空间。

(2) 公司市场拓展及对增长预期

公司长期专注于教育信息化领域，主营业务为信息化管理及智慧学习领域相关产品及辅助工具的研发销售、信息技术服务、咨询培训服务等，是教育培训行业云服务提供商。公司现有客户主要为职业院校以及其他各级各类学校和培训机构。为突破企业发展瓶颈，培育新的业务增长点，公司重视研发活动。公司研发的零代码开发平台技术和微讲师系列产品均具备较好的应用场景：其

中，特色技术零代码开发平台使公司智能产品满足学校个性化需求，业务有望拓展本科院校及中小学教育市场；微讲师系列产品作为公司新一代主打明星产品，具备功能齐全先进、综合性价比高特点，相关收入持续增长。

综合公司新业务增长点的培育和新目标市场的拓展情况，公司预期自身业绩将有序恢复、稳步增长。公司将审慎研判市场需求特点及变化趋势，持续推进产品品类的丰富、应用的拓展，加大客户开发及营销力度，充分发挥技术创新优势等方面持续努力，尽可能化解市场风险，以实现公司各期业绩目标。

综上，公司本次股权激励业绩指标的设置综合考虑了公司历史业绩成果、目前经营情况、市场开拓趋势及未来发展规划，设置的公司业绩目标兼具挑战性和达成可能性，平衡激励与约束双方面效果，指标设定科学、合理。本次业绩指标的设置有利于激励核心管理团队，提升凝聚力，较好地将激励对象利益与股东利益联系起来，以促进经营目标的实现，达到本次激励计划的目的。公司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。

2、个人业绩指标

本次激励对象为公司董事、高级管理人员，大多为公司发展做出了贡献，本次股权激励综合考虑了激励对象过往贡献和未来价值。除公司层面绩效考核外，公司对激励对象设置了科学有效的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解限售的条件。

综上，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，能够达到本激励计划的考核目的。

第九章 股权激励计划的调整方法

一、 限制性股票数量的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票授予登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票数量的调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（二）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（三）配股

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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 为调整后的限制性股票数量。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予数量不做调整。

二、 限制性股票价格的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票授予登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票授予价格的调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； 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 为调整后的授予价格。

（二）缩股

$$P=P_0\div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股缩股比例； P 为调整后的授予价格。

（三）配股

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； 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； P 为调整后的授予价格。

（四）派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。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，限制性股票的授予价格不做调整。

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股权激励计划列明的原因调整限制性股票的授予数量和授予价格。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限制性股票的授予数量和授予价格或其他条款的，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

按照《企业会计准则第11号——股份支付》《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》等规定，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）授予日

根据公司向激励对象授予股份的情况确认“银行存款”“股本”和“资本公积”会计科目的具体值。

（二）限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益。

（三）解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未解除限售而失效或作废，则由公司按照授予价格进行回购注销，按照会计准则及相关规定处理。

（四）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》和《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的相关规定，根据本股权激励计划（草案）之“第七章限制性股票的授予价格及确定方法”之“二、授予价格的确定方法”之“（二）定价方式的合理性说明”，鉴于公司股票无二级市场成交价作参考，公司有效的市场参考价确定为公司每股净资产价格1.75元。

二、 预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

本次股权激励限制性股票的授予价格为1.75元/股，预计不会低于授予日限制性股票的公允价值，因此本次股权激励不涉及股份支付相关成本费用的确认，公司无须担负本次股权激励会计成本，本次股权激励的实施预计不会对公司各期经营业绩产生重大影响。

如激励对象全额认购本激励计划授予的1,680,000股限制性股票，则公司将向激励对象发行1,680,000股公司股份，所募集资金为2,940,000.00元，该部分资金公司计划全部用于补充公司流动资金，有助于提高公司未来经营业绩。

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，负责实施限制性股票的授予、解除限售、回购、注销等工作。

（二）公司应当在召开股东大会前，通过公司公示栏进行公示，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》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见。

（三）公司股东大会应当就本激励计划相关事项作出决议，并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后，公司董事会根据股东大会授权，办理具体的限制性股票的授予、解除限售、回购、注销等事宜。

二、 授出权益的程序

（一）公司与激励对象签订限制性股票授予协议书，约定双方的权利与义务。

（二）本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，本激励计划经股东大会审议通过后，公司将同时披露股东大会决议公告和限制性股票的授予公告。

（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（不

得授出限制性股票的期间不计算60日内)。公司授予权益后,应当向全国股转公司提出申请,经全国股转公司确认后,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限制性股票登记完成后,及时披露相关实施情况的公告。

三、 行使权益的程序

(一)在解除限售前,公司应确认激励对象是否满足解除限售条件,董事会应当就本激励计划设定的解除限售条件是否成就进行审议,监事会和主办券商应当发表明确意见。满足解除限售条件的,由公司办理解除限售事宜;未满足条件的,由公司按照本激励计划的相关规定处理。

(二)公司解除限制性股票限售前,应当向全国股转公司提出申请,经全国股转公司同意后,及时向证券登记结算机构申请办理解除限售手续。

(三)限制性股票回购注销,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)激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让,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、规范性文件和《公司章程》的规定。

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拟变更本激励计划的,需经董事会审议通过。公司对已通过股东大会审议的本激励计划进行变更的,应及时公告并提交股东大会审议,且不得包括提前解除限售和降低授予价格的情形。

2、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、主办券商应当就公司变更方案是否符合《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。

(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本激励计划的，需经董事会审议通过。公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由董事会、股东大会审议决定。

2、主办券商应当就公司终止实施本激励计划是否符合《监管指引》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害挂牌公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

3、终止实施本激励计划的，公司应在履行相应审议程序后及时向证券登记结算机构申请办理已授予限制性股票回购注销手续。

五、 回购注销程序

终止实施股权激励计划或者激励对象未达到限制性股票解限售条件时，相应的回购注销程序及安排为：

（一）当出现本激励计划规定的应当回购注销限制性股票情形的，公司应当召开董事会审议回购注销方案等相关事宜并及时公告。

（二）公司按照本激励计划的规定回购注销限制性股票时，应符合法律、法规、中国证监会、全国股转公司及证券登记结算机构关于股票回购的相关规定。

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，对于未解除限售的限制性股票，董事会有权视情况决定是否继续实施本激励计划，并提出具体方案报股东大会审议，但不得损害公司股东的利益。

如公司发生下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司**按授予价格**回购注销：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；④挂牌公司被列入失信联合惩戒对象名单；⑤法律法规规定、中国证监会及全国股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形。

公司因本激励计划信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予条件或行使权益安排的，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司**按授予价格**回购注销；已解除限售的，激励对象应当返还已获授权益和收益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益和收益而遭受损失的，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。

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，按以下方式执行。

（一）激励对象发生损害公司利益情形

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，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售：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。

（二）激励对象发生职务变更

激励对象非因其过错发生职务变更，且仍在本公司或下属企业任职、未与公司解除或终止劳动关系的，其已获授的限制性股票仍然按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

激励对象担任监事、独立董事或其他因组织调动不能持有公司限制性股票的人员，则已解除限售股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司**按授予价格**回购注销。

激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，和其持有的已解除限售但尚未对外转让的限制性股票一同由公司**按授予价格**回购注销。

（三）激励对象离职

激励对象发生以下离职情形时，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司**按授予价格**回购注销，已解除限售的限制性股票需取得公司同意后对外转让：①因劳动合同到期且主动不再续约；②主动辞职；③激励对象劳动合同到期且公司决定不续签；④双方协商一致解除劳动关系；⑤非激励对象过错被辞退。

（四）激励对象丧失劳动能力

激励对象因工伤丧失劳动能力而离职的，其获授的限制性股票继续有效，情况发生后公司业绩考核条件作为其已获授但尚未解除限售的限制性股票的考核条件，按照本激励计划规定予以解除限售；离职后个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件。

激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职的，在情况发生之日，激励对象根据本激励计划已解除限售的权益继续有效，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司**按授予价格**予以回购注销。

（五）激励对象死亡

激励对象若因执行职务而身故的，其获授的限制性股票将由指定继承人或法定继承人持有，情况发生后公司业绩考核条件作为其已获授但尚未解除限售的限

制性股票的考核条件，按照身故前本激励计划规定予以解除限售，其个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件。

激励对象若因其他原因而身故的，根据本激励计划已解除限售的权益继续有效、由指定继承人或法定继承人持有，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按**授予**价格予以回购注销。

（六）激励对象发生财产分割

激励对象若发生财产分割，应当尽可能保留获授权益及行使权益获得的股票，以现金方式给予原配偶补偿；若获授权益及行使权益获得的股票作为夫妻共同财产发生分割，分割给原配偶的全部股票由公司**按授予价格**回购注销。

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 限制性股票回购注销原则

一、 限制性股票的回购价格

公司按本激励计划规定回购注销限制性股票的，回购价格为授予价格，根据本激励计划需对回购价格进行调整的除外。

二、 回购价格和回购数量的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等影响公司股本总额或公司股票价格及数量事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格及数量做相应的调整，调整方法如下：

1、限制性股票数量的调整方法

(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 为调整前的尚未解除限售的限制性股票数量； 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、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的尚未解除限售的限制性股票数量。

(2) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的尚未解除限售的限制性股票数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的尚未解除限售的限制性股票数量。

(3) 配股

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

其中： Q_0 为调整前的尚未解除限售的限制性股票数量； 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 为调整后的尚未解除限售的限制性股票数量。

(4) 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的回购数量不做调整。

2、限制性股票价格的调整方法

(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 为调整前的回购价格； 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 为调整后的回购价格。

（2）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的回购价格； n 为每股缩股比例； P 为调整后的回购价格。

（3）配股

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

其中： P_0 为调整前的回购价格； 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； P 为调整后的回购价格。

（4）派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的回购价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的回购价格，经派息调整后， P 仍须大于0。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的回购价格不做调整。

三、 回购价格和回购数量的调整程序

当出现前述情况时，应由董事会审议通过关于调整限制性股票回购数量、回购价格的议案。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。发生除上述情形以外的事项需要调整限制性股票回购数量、回购价格的，公司必须提交股东大会审议，并及时公告。

第十四章 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的，按照本激励计划和限制性股票授予协议书的规定解决；约定不明的，按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十五章 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，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有解除限售的资格。若激励对象未达到本激励计划所确定的解除限售条件，公司有权按照本激励计划的规定回购注销激励对象尚未解除限售的限制性股票。

（二）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，经公司董事会批准，公司可以回购注销激励对象尚未解除限售的限制性股票和已解除限售但尚未对外转让的限制性股票；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。

（三）公司不得为激励对象依据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。

（四）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他税费。

（五）公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报和信息披露义务。

（六）公司有权根据激励计划的规定提前终止激励计划并回购注销尚未解除限售的限制性股票。

（七）公司应当根据本激励计划以及中国证监会、全国股转公司、证券登记结算机构等有关规定，为满足解除限售条件的激励对象办理限制性股票解除限售事宜。但若因中国证监会、全国股转公司、证券登记结算机构的原因造成激励对象未能按自身意愿完成限制性股票解除限售事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（八）法律、行政法规、规范性文件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，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）激励对象按照本激励计划规定获授的股票，在解除限售前不得转让、用于为他人或自己担保债务或偿还债务。

（四）激励对象所获授的限制性股票，经登记结算机构登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票的分红权、配股权、投票权等。激励对象因获授的限制性股票而取得的股票形式的孳息（包括但不限于资本公积转增的股份、派发的股票红利、配股股份、增发时向原股东配售的股份等）需同时限售，在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。

（五）激励对象承诺，若因公司信息披露文件中存在虚假记载、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，将通过本激励计划所获得的全部权益和收益返还公司。

（六）未经公司同意，激励对象在受聘于公司期间，不得直接或者间接地从事、投资同公司业务相同或类似的业务，不得接受公司竞争对手的聘用或向其领取报酬，不得向公司竞争对手提供（无论是直接的或者间接的）咨询性、顾问性服务，不得在公司的客户或供应商中享有任何权益；不得唆使公司的任何其他职工接受外界聘用。

（七）未经公司同意，激励对象自公司离职后的两年内，不得到与公司经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位任职，不得自办或者经营与公司有竞争关系的企业或者从事与公司知识产权及商业秘密有关的产品的发展和经营。如果激励对象在行使权益后离职、并在2年内从事与公司业务相同或类似工作的，公司有权要求激励对象将其因激励计划所得全部收益返还给公司，并承担与其所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

（八）激励对象在公司任职期间以及聘用期终止之后，除履行自己在公司的职务或者执行国家法律的规定外，未经公司书面同意，不得公开发表或对其他人泄露公司的知识产权、技术秘密、客户信息、财务资料和其他商业秘密信息；不得为其他目的而使用公司的任何保密信息；不得复印、转移含有公司

保密信息的资料，无论这些保密信息是否由激励对象本人开发；不得泄露虽属于第三方但公司承诺有保密义务的技术秘密和其他商业秘密信息；除非上述信息通过合法正当的渠道的途径由公众所知。

（九）经公司同意，激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，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、规范性文件和《公司章程》的规定。

（十）法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十六章 附则

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

成都依能科技股份有限公司

董事会

2025 年 7 月 21 日