

证券代码：873678

证券简称：亿安智能

主办券商：兴业证券

福建亿安智能技术股份有限公司
2025 年股票期权激励计划（草案）（第二次修订版）

2025 年 8 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、本激励计划系依据《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》、《非上市公司公众监管指引第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、行政法规、规章、规范性文件和《福建亿安智能技术股份有限公司章程》的规定编制。

二、本激励计划所采用的激励形式为股票期权，本激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司普通股。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公司定向发行的普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司进行登记。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不超过 320.00 万份股票期权，涉及的标的股票种类为普通股，约占本激励计划公告日公司股本总额 2040.00 万股的 15.69%。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以行权价格购买 1 股公司股票的权利。在本激励计划公告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，股票期权的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

四、本激励计划拟授予的股票期权的行权价格为 1.50 元/股。在本激励计划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 5 人，均为公司（含子公司，下同）员工，不包括公司独立董事、监事。

六、本激励计划有效期为股票期权授权日起至所有股票期权行权或注销之日止，有效期不超过 10 年。

七、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权行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、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。

九、本激励计划中存在“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。

十、本激励计划经公司股东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 16

第七章 股票期权的行权价格及确定方法 19

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 27

第十章 股权激励的会计处理 29

第十一章 股权激励计划的相关程序 31

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 34

第十三章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制 37

第十四章 公司与激励对象各自的权利义务 38

第十五章 附则 40

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
亿安智能、本公司、公司、挂牌公司	指	福建亿安智能技术股份有限公司
本激励计划、股权激励计划	指	《福建亿安智能技术股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》
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票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权的公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心员工
授权日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授权日必须为交易日
等待日	指	股票期权授予完成之日起至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
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》
《公众公司办法》	指	《非上市公众公司监督管理办法》
《监管指引第 6 号》	指	《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励与员工持股计划的监管要求（试行）》
《公司章程》	指	《福建亿安智能技术股份有限公司章程》

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
元、万元	指	人民币元、万元

注：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。

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》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。

公司实施本激励计划的主要目的为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动公司管理层及员工的积极性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和管理层、员工个人利益结合在一起，促进公司长期、持续、健康发展。

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，审议通过后报股东会审议和主管部门审核。董事会可以在股东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

本激励计划的激励对象根据《公司法》、《证券法》、《公众公司办法》、《监管指引第6号》等有关法律、行政法规、规章、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

本次激励对象包括公司（含控股子公司）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合。本激励计划的激励对象为董事和高级管理人员的，由董事会提名，报经股东会审议批准确定。本激励计划的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、独立董事发表明确意见后，经股东会审议批准确定。

本激励计划的激励对象必须在本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）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5人，占公司全部职工人数的比例为3.3%。激励对象的范围为：

公司（包括其子公司）的董事、高级管理人员和核心员工共计5人。

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 ☒其他途径公司公告栏，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。

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

本次激励计划标的股票来源为公司向激励对象定向发行股票。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。

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3,200,000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15.69%。

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3,200,000股，占公司股本总额的百分比为15.69%。

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							
郭小龙	董事、副总经	否	1,300,000	40.63%	1,300,000	6.37%	向激励对象发

	理						行股票
黄文通	董事	否	800,000	25%	800,000	3.92%	向激励对象发行股票
王美琴	董事、副总经理、董事会秘书、财务负责人	否	600,000	18.75%	600,000	2.94%	向激励对象发行股票
吴文娟	董事	否	250,000	7.81%	250,000	1.23%	向激励对象发行股票
二、核心员工							
林政通	核心员工	否	250,000	7.81%	250,000	1.23%	向激励对象发行股票
预留权益			0	0%	0	0%	—
合计			3,200,000	100%	3,200,000	15.69%	—

董事、副总经理郭小龙为公司实际控制人郭赐华表弟。
上述激励对象中核心员工的认定已经公司董事会审议通过，尚需向公司全体员工公示后，由监事会对公示情况发表明确意见并提交公司股东会审议。

本次股权激励计划拟授予的权益数量占公司总股本的比例相对较高，主要基于以下战略考量：首先，较大规模的股权激励能够有效强化激励对象与公司发展的利益绑定，这种深度绑定不仅能够显著提升员工的归属感和忠诚度，更能将个人职业发展与公司长期价值创造紧密结合。其次，较高比例的股权授予有助于构建稳定高效的核心团队。在激烈的市场竞争环境下，保持核心人才的稳定性对业务连续性和战略执行至关重要。通过具有吸引力的激励方案，可以有效降低关键人才流失风险，避免因人员频繁变动导致的业务中断和管理成本

增加，从而为业绩持续增长提供组织保障。最后，当员工个人利益与企业长期价值增长直接挂钩时，能够自然形成目标一致的决策机制和执行文化，推动公司战略规划的高效落地。这种激励机制设计，既体现了公司对人才价值的高度重视，也彰显了实现业绩目标的坚定决心，最终将转化为公司可持续发展的内生动力和市场竞争能力。

郭小龙、黄文通、王美琴作为福建亿安智能技术股份有限公司董事会的核心成员，在公司近几年的经营发展中扮演了非常重要的角色。他们不仅在战略规划和执行上发挥领导作用，还在公司文化建设和团队管理方面起到了关键的推动作用。鉴于他们对公司的重要贡献以及未来在推动公司持续发展中的潜在影响力，赋予他们较大比例的股权激励是合理的。

郭小龙 2015 年 8 月至 2022 年 2 月先后在福建恒新保安服务有限公司、福建博安信息技术有限公司担任总经理，主要负责公司业务发展，战略研究。于 2022 年 3 月入职本公司，担任销售中心总监、副总经理等职务，全面负责销售中心的管理工作，根据公司的经营战略目标、年度经营预算以及相关的投资提案，制定公司营销工作的方针、政策，对公司内部的营销管理提出改进方案，组织相关的市场调研，并收集相关的市场信息，分析营销对象的内外环境，从而确定目标市场，对公司市场占有率起到了直接的推动作用。

王美琴 2000 年 4 月至 2010 年 5 月先后在福建省天海东方食品集团有限公司(曾用名:福清天海饮料食品有限公司)漳州市芗城南方食品工业有限公司(已注销)担任会计，主要负责公司财务核算，财务管理。于 2010 年 6 月入职本公司，担任副总经理、董事会秘书、财务总监等职务，协助总经理制定公司战略规划、年度经营计划及各阶段工作目标分解,根据公司发展战略，以公司年度工作计划为标准，制定财务年度工作计划及实施方案，整合财务现有资源进行年度目标分解,协调公司各部门并监督跟踪其完成进度,确保公司年度工作计划的完成在公司经营计划、销售策略、资本运作等方面向总经理提供相关解决方案。同时作为董事会秘书和财务总监，负责公司股东大会和董事会会议，办理信息披露事务，完善公司内控制度，监督和检查公司财务及相关业务活动的真实性、有效性。

黄文通 2017 年 8 月至 2019 年 4 月先后在科华数据股份有限公司(曾用名:

厦门科华恒盛股份有限公司)、漳州立达信光电子科技有限公司、漳州万利达科技有限公司担任软件工程师、总监助理，主要负责公司软件开发。于 2019 年 4 月入职本公司，担任研发中心总监、销售中心总监等职务，负责公司的研发总体发展战略规划，并领导公司产品的研发和技术创新，构建公司研发体系，组建人才梯队。拓展智慧交通、智慧景区、智慧社区、智慧园区等业务板块，主导产品服务化过程，推进服务产品化。

鉴于他们在公司中的关键作用和对公司业绩的重要贡献，赋予他们较大比例的股权激励是合理的。这种做法有助于吸引和保留核心人才，促进公司业绩的持续增长。本激励计划的实施将有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

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自股票期权首次授予之日起至全部行权完毕或注销完毕之日止，有效期从首次授予权益日起不超过10年。

二、 激励计划的授权日

本次股权激励计划的授权日为本激励计划经股东会审议通过之日。

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。

三、 激励计划的等待期

股票期权激励计划的等待期为激励对象获授权益之日起12个月、24个月、36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行权前 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	自授权日起12个月后的首个交易日起至授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	40.00%
第二个行权期	自授权日起24个月后的首个交易日起至授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30.00%
第三个行权期	自授权日起36个月后的首个交易日起至授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30.00%
合计	-	100.00%

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。

公司申请向不特定合格投资者公开发行股票并在北京证券交易所上市审核期间，若当期行权条件已成就，经股东会审议通过后，本次授予的股票期权应递延至公司完成上市后方可行权，乙方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，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。

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1.50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，行权价格不低于有效的市场参考价。

（二） 定价方式的合理性说明

1、每股净资产情况

根据中审众环会计师事务所（特殊普通合伙）出具的“众环审字(2025)3000008号”审计报告，截止2024年12月31日，挂牌公司总股本为20,400,000股，经审计属于挂牌公司股东的净资产27,547,801.42元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为1.35元。2024年度，归属挂牌公司的净利润538,372.94元，归属于挂牌公司股东的扣除非经常性损益后的净利润577,774.73元，基本每股收益0.0264元。

本次期权的行权价格不低于公司每股净资产。

2、行权价格对应的公司估值与同行业可比公司的估值水平接近

公司所处的行业为“I6520 信息系统集成服务”。根据东方财富Choice数据显示，截至2025年5月30日，信息系统集成服务的新三板挂牌公司的市盈率（TTM）中位数为19.71倍，平均值为76.45倍；信息系统集成服务的新三板挂牌公司的市净率（LYR）中位数为1.41倍，平均值为15.31倍。

本次期权的行权价格为1.50元/股，根据公司2024年的财务数据测算，市盈率为56.82倍，处于同行业可比公司的市盈率（TTM）中位数和平均值水平之间；市净率为1.11倍，接近于同行业可比公司的市净率（LYR）1.41倍。

3、公司自2022年4月12日在全国股转系统挂牌，股票目前采取集合竞价交易方式进行交易。公司股票自挂牌以来从未发生过交易，故无可参考的二级市场交

易价格。

综上所述，公司本次期权的行权价格为1.50元/股，高于公司2024年12月31日的每股净资产。根据2024年的财务数据测算的市盈率为56.82倍，处于同行业可比公司的估值中位数和平均值水平之间。本次发行价格综合考虑了宏观经济环境、公司所处行业、公司成长性、每股净资产、每股收益等多种因素，并在与激励对象充分沟通的基础上最终确定。

综上所述，本次股权激励价格符合《公众公司办法》、《监管指引第6号》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	挂牌公司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
5	挂牌公司在股转系统挂牌后最近 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
6	法律法规规定不得实行股权激励的情形
7	中国证监会或全国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	激励对象被列为失信联合惩戒对象名单
7	法律法规规定不得参与公司股权激励的情形

8	中国证监会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	挂牌公司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
5	挂牌公司在股转系统挂牌后最近 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
6	法律法规规定不得实行股权激励的
7	中国证监会或全国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	激励对象被列为失信联合惩戒对象名单
7	法律法规规定不得参与公司股权激励的情形
8	中国证监会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，2025 年度，公司净利润 $\geq$ 500 万元，行权比例 100%； 500 万元 $>$ 公司净利润 $\geq$ 450 万元，行权比例 90%； 450 万元 $>$ 公司净利润 $\geq$ 400 万元，行权比例 80%； 公司净利润 $<$ 400 万元，行权比例 0%。
2	第二个行权期，2026 年度，公司净利润 $\geq$ 1000 万元，行权比例 100%； 1000 万元 $>$ 公司净利润 $\geq$ 900 万元，行权比例 90%； 900 万元 $>$ 公司净利润 $\geq$ 800 万元，行权比例 80%； 公司净利润 $<$ 800 万元，行权比例 0%。
3	第三个行权期，2027 年度，公司净利润 $\geq$ 1700 万元，行权比例 100%； 1700 万元 $>$ 公司净利润 $\geq$ 1530 万元，行权比例 90%； 1530 万元 $>$ 公司净利润 $\geq$ 1360 万元，行权比例 80%； 公司净利润 $<$ 1360 万元，行权比例 0%。

（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	激励对象在有效期内须持续在岗
2	激励对象不存在违反公司管理制度给公司造成经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司处分的情形
3	激励对象无自行辞职，或因个人原因被公司解除劳动合同的情形
4	公司业绩指标对应考核年度，激励对象个人绩效考核为“良好”及以上

（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、公司业绩指标

为实现公司战略规划和经营目标，本激励计划决定选用经审计的净利润作为公司层面业绩考核指标。净利润用以衡量企业盈利能力的成长性，是衡量企业经营效益的重要指标，能够更加准确地反映公司实际业务的盈利能力，更客观地体现公司的经营效益以及为股东创造的价值。

公司是一家专业的智慧城市综合服务商，主要面向智慧城市细分应用领域客户，提供以智慧城市解决方案为核心的智慧城市综合服务。

（1）行业市场情况

根据中国电子商务研究中心发布的报告，预计到2025年，中国智慧交通行业市场规模将达到3.3万亿元人民币。其中，智慧交通基础设施建设、智能驾驶、智慧城市物流等领域将成为市场的主要增长点。另外，随着5G、物联网、人工智能等新技术的广泛应用，中国智慧交通行业的市场规模将进一步扩大。

（2）公司发展方向

公司规划未来三年从数字交通、智能安防业务向创新型数字城市业务的战略转型，打造漳州周边城市作为数字城市解决方案落地样板点，通过夯实样板点项目基础，塑造产品化能力，自主研发行业低代码开发平台，面向全省业务拓展。同时夯实省内数字行业市场基础，依托行业头部厂商及同行系统集成商等渠道拓展周边省份市场，为客户提供定制化的数字城市解决方案，提升企业综合盈利能力。

（3）公司 2022 年至 2024 年经营数据如下：

单位：元

项目	2024 年	2023 年	2022 年
营业收入	88,117,605.69	98,524,363.73	101,807,372.74
营业成本	63,484,666.28	74,052,566.08	77,729,900.14
毛利额	24,632,939.41	24,471,797.65	24,077,472.60
净利润	538,372.94	3,445,632.97	5,150,603.39

2023 年度营业收入和净利润较上年同期分别下降 3.22%和 33.10%，2024 年营业收入和净利润较上年同期分别下降 10.56%和 84.38%，2024 年营业收入和净利润下降较大主要是公司业务集中在福建漳州区域，其他区域还在开拓中，其中福建莆田、龙岩、江西吉安等地正在布局中，同时集成行业在 2024 年迎来低谷，

公司目前整体规模较小，受影响较大。

2022 年至 2024 年营业收入和净利润呈下降趋势，公司积极应对，采取了以下措施：

①拓宽业务渠道，主要以招投标为主，通过线上、线下等多种形式取得政府公共部门、国有企业的发布信息，详见以下 25 年 1-5 月报表与在手订单分析。

②发挥产品优势，以项目为单位，把有成功经验的产品向新客户推广，充分挖掘潜在客户，今年已成功在省内莆田、龙岩与省外江西吉安进行业务复制推广。

（4）公司 2025 年 1-5 月报表情况（未经审计）如下：

单位：元

项目	2025 年 1-5 月	2024 年 1-6 月
营业收入	30,021,055.33	42,116,593.49
营业成本	20,285,672.92	32,395,408.34
毛利额	9,735,382.41	9,721,185.15
净利润	157,393.93	241,149.59

由上表可知，公司 2025 年 1-5 月毛利额与 2024 年 1-6 月接近，结合公司的在手订单情况，预计公司 2025 年 1-6 月的毛利额和净利润会有所增长。

（5）2025 年 5 月末，公司在手订单情况如下：

单位：万元

智慧城市解决方案	软件销售	运营维护	设备销售	合计
1,702.92	96.29	866.79	1,321.89	3,987.89

公司与主要客户建立了长期稳定的合作关系，截至 2025 年 5 月 31 日，公司期后在手订单（含税）金额共计 3,987.89 万元，期后合同签订情况良好。

综上所述，本次股权激励行权条件系基于公司近三年的业绩指标上制定的，综合考虑了市场环境影 响、长期发展目标的需求以及行权价格的设置，具有一定的挑战性，同时亦考虑员工付出及公司整体业绩达成目标的可行性，期望通过此次股权激励的顺利实施能更有力地推动公司未来发展战略和经营目标的实现，为

股东带来更高效、更持久的回报。

2、个人指标

公司对个人还设置了个人业绩指标，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的绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

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：

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：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：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。

3、缩股

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。

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：

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：P₀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。公司将在授权日采用Black-Scholes期权定价模型确定股票期权在授权日的公允价值：

（1）标的股价：1.35元/股（2024年12月31日每股净资产）

（2）授予价格：1.50元/股

（3）有效期分别为：12个月、24个月、36个月（授权日至每期首个行权日的期限）

（4）波动率分别为7.72%、9.44%、9.52%（采用截至2024年12月31日，三板服务全收益指数最近12个月、24个月、36个月的年化波动率）

（5）无风险利率：0.95%、1.05%、1.25%（分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期存款基准利率）

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，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中的其他资本公积。

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

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”；如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

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8月，则2025年-2028年股票期权成本摊销情况测算见下表：

授予的股 票期权数 量（份）	需摊销的 总费用 （元）	2025年 （元）	2026年 （元）	2027年 （元）	2028年 （元）
3,200,000	86,029.85	15,948.68	35,282.72	25,078.92	9,719.53

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权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，将本计划提交股东会审议；同时提请股东会授权，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。

（三）监事会和独立董事应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。同时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。

（四）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。

（五）公司股东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，并及时披露股东会决议。公司股东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。

（六）本激励计划经公司股东会审议通过，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《股票期权授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

（二）股权激励计划经股东会审议通过后，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，由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。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。

（二）激励对象可对已行权的公司股票进行转让，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、法规和规范性文件的规定。

（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应当召开董事会审议相关事宜，并在披露董事会决议公告的同时披露股票期权注销公告。公司监事会、独立董事及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，按全国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，由公司董事会在上述情形发生之日起5个交易日内决定是否终止实施本激励计划。

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。

如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。

激励对象获授期权已行权的，所有激励对象应当返还收益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还收益而遭受损失的，可按照本激励计划第十三章的相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

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。

1、发生职务变更

（1）仍在公司或被委派到其他控股公司、参股公司或分公司任职的，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，已获授但尚未行权的期权不得行权，由公司注销。

（3）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个人过错行为导致职务变更或离职的，应配合公司完成回购工作。关于其已获授但尚未行权的期权不得行权，由公司注销；已行权未出售的股票由公司根据届时有效的法律、法规、规章、证券交易场所业

务规则等关于股份回购实施办法的相关规定实施回购；关于已行权且出售的股票，则激励对象需向公司补偿相应现金，计算公式为：补偿现金=补偿差价×已出售激励股份数，其中补偿差价为出售价格与本次认购价格的差额，补偿现金需扣除利息、相关交易税费（如有）以及应由激励对象承担的个人所得税（如有）。激励对象应于董事会确定的期限内将补偿现金返还公司。

2、激励对象离职

（1）本激励计划有效期内，激励对象无过错行为而离职的，其已获授予但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（2）本激励计划有效期内，激励对象因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、协商解除劳动合同或聘用协议等，自离职之日起激励对象已获授予但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（3）因工伤丧失劳动能力而离职的，其已获授的股票期权可完全按照情况发生前本计划规定的程序办理行权，个人绩效考核结果不再纳入行权条件，激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期将行权的股票期权所涉及的个人所得税。

（4）非因工伤丧失劳动能力而离职的，其已获授予但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

3、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，其已获授予但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。

4、激励对象身故

（1）因工伤身故的，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并完全按照情况发生前本计划规定的程序办理行权，其个人绩效考核

结果不再纳入行权条件，继承人在继承前需向公司支付已行权股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期行权的股票期权所涉及的个人所得税；

（2）非因工伤身故的，其已获授予但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。继承人在继承前需向公司支付已行权股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期行权的股票期权所涉及的个人所得税。激励对象所任职的分子公司不再由公司控制的，其已获授予但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。

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。

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的，按照本激励计划和《股票期权授予协议书》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，应提交公司注册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）公司不得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律法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费；

（四）公司应及时按照有关规定履行本次股权激励计划的申报、信息披露等义务；

（五）公司应当根据本激励计划及有关监管机构的相关规定，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；

（六）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确定对员工的聘用关系；

（七）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）激励对象可以选择行使股票期权或者不行使股票期权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使股票期权的数量；

（三）激励对象的资金来源为激励对象合法的自筹资金；

（四）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。

（五）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。

（六）法律法规、公司章程规定的其他权利和义务。

第十五章 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。

福建亿安智能技术股份有限公司

董事会

2025 年 8 月 1 日