

证券代码：830999

证券简称：元聚变

主办券商：首创证券

元聚变(上海)科技股份有限公司
股权激励计划（草案）（修订稿）

2025年10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、行政法规、规章、规范性文件及《元聚变（上海）科技股份有限公司章程》的规定制定。

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的元聚变（上海）科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）普通股股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为不超过 12,120,000 股（最终以实际认购数量为准），占本激励计划公告时公司股本总额 135,416,667 股的 8.95%。本计划不设置预留权益。

四、本激励计划授予的限制性股票的授予价格为 1.00 元/股。

五、在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票解除限售期间，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，限制性股票的数量和价格将做相应的调整。

六、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，经公司股东会审议通过可以对本激励计划相关条款进行修订。

七、本计划激励对象为董事会认为需要激励的董事、高级管理人员及核心员工，本激励计划授予的激励对象总人数为 10 人，约占 2024 年 12 月 31 日公司全部员工人数的 61 人的 16.39%。

八、本激励计划的有效期为授予的限制性股票完成登记之日起至激励对象获授的所有限制性股票解除限售之日止，最长不超过 48 个月。本计划授予的限制性股票限售期为自限制性股票授予登记完成之日起 12 个月、24 个月。激励对象根据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、偿还债务。

九、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。

十、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，应由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、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。

十二、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.....	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.....	19
第七章	限制性股票的授予价格及确定方法.....	22
第八章	激励对象获授权益、行使权益的条件.....	25
第九章	股权激励计划的调整方法.....	33
第十章	股权激励的会计处理.....	35
第十一章	股权激励计划的相关程序.....	37
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.....	40
第十三章	限制性股票回购注销原则.....	43
第十四章	公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制.....	44
第十五章	公司与激励对象各自的权利义务.....	45
第十六章	附则.....	48

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
本公司、公司	指	元聚变（上海）科技股份有限公司
本计划、本激励计划、激励计划	指	元聚变（上海）科技股份有限公司 2025 年股权激励计划
激励对象	指	根据本激励计划获授限制性股票的人员
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
限售期	指	激励对象根据本计划获得的限制性股票不得转让、用于担保、偿还债务及设置其他权利限制的期间
限制性股票	指	公司依据本计划授予激励对象的、转让受到限制的公司股票
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
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挂牌流通的期间
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需满足的条件
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《管理办法》	指	《非上市公众公司监督管理办法》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
《监管指引》	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）》
《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	《元聚变（上海）科技股份有限公司章程》
主办券商	指	首创证券股份有限公司
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

证券登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司
元、万元、亿元	指	人民币元、万元、亿元

注 1：本计划所引用的财务数据和财务指标，若无特别说明，均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

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，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理层和员工的积极性和创造性，增强公司管理层和员工对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，确保公司发展目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，公司根据《公司法》《证券法》《公众公司办法》《监管指引》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

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。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，包括限制性股票的授予、解除限售和回购注销、审议激励对象行使权益的条件是否成就、因标的股票除权、除息或其他原因调整权益价格或者数量等。

三、监事会是本激励计划的监督机构，负责审核股权激励名单，并对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、规范性文件和全国股转公司业务规则进行监督。

四、公司对已通过董事会或股东会审议后的股权激励计划进行变更的，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意见。

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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《公众公司办法》《监管指引》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（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

本计划激励对象主要根据为岗位特征、贡献度、忠诚度等多维因素。激励对象由公司董事会提名，并经公司监事会核实确定。上述所有激励对象必须在本激励计划的有效期内于公司、子公司或分公司任职并已与公司、子公司或分公司签署劳动合同。

二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共10人，占公司全部职工人数的比例为16.39%。激励对象的范围为：

公司的董事、高级管理人员和核心员工共计10人，此次激励对象均为与公司或子公司（包括分公司）存在劳动关系的人员，岗位覆盖公司主要部门，这些激励对象对公司经营业绩和未来发展有直接影响，均符合相关法律、法规及规范性文件所规定的条件，激励对象均具备适格性。

核心员工中存在子公司员工，不存在退休返聘人员。子公司具体参与对象、其所属法律实体及作为核心员工的合理性如下：

仲丽珺（与子公司上海元聚变人工智能科技有限公司签订劳动合同），2010年7月至2019年10月担任公司销售总监，曾对公司营销体系建设贡献卓著。并于2025年7月再次加入公司，现任董事长助理，凭借其丰富的历史经验与业务洞察，在战略项目协调与关键客户关系维护上发挥了不可替代的作用。

刘明明（与子公司上海新准广告有限公司签订劳动合同），2013年11月至2021年6月担任公司软件开发工程师，作为技术骨干曾对公司研发体系贡献良

多。并于2023年6月再次加入公司，现任研发部下设的产品研发部总监，对公司研发体系建设与技术突破做出了突出贡献。

荣俊（与子公司上海新准广告有限公司签订劳动合同），于2024年11月加入公司，现任数字营销事业部副总经理，对公司数字营销体系建设做出了突出贡献。

阙文俊（与子公司广州云启智航人工智能科技有限公司签订劳动合同），毕业于澳门大学，硕士研究生学历，于2025年4月加入公司，现任新媒体事业部总经理，对公司GEO产品线产品及服务落地做出了突出贡献，是公司新业务拓展的核心骨干。

陈飞（与子公司上海元聚变人工智能科技有限公司签订劳动合同），毕业于上海交通大学，硕士研究生学历，大数据专家，于2025年7月加入公司，现任金融科技事业部下设的产品研发部研发总监，凭借其在华为等企业的资深经验，对公司API业务体系搭建做出了突出贡献。

以上参与对象均与公司签订了劳动合同。

激励对象不包括公司监事或审计委员会成员、独立董事。

激励对象包括挂牌公司持有5%以上股份的股东、实际控制人。激励对象李清龙截至2025年10月10日直接和间接合计持有公司30.54%的股份，为公司实际控制人、董事长，作为企业发展的核心领导者与战略掌舵人，在公司的战略方针、业务转型等方面均发挥了重大作用，对公司的发展具有重大贡献。李清龙深度参与本次激励计划，进一步激发其在复杂市场环境中带领公司实现战略目标的决心与动力。

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限制性股票12,120,000股，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8.95%：

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12,120,000股，占公司股本总额的百分比为8.95%。

四、 激励对象名单及拟授出权益分配情况

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							
李清龙	董事长、董事	实际控制人	5,000,000	41.25%	5,000,000	3.69%	向激励对

							象发行股票
殷磊	董事	否	2,000,000	16.50%	2,000,000	1.48%	向激励对象发行股票
卫雪颖	董事、副总经理	否	1,000,000	8.25%	1,000,000	0.74%	向激励对象发行股票
祝园园	财务负责人	否	300,000	2.48%	300,000	0.22%	向激励对象发行股票
二、核心员工							
仲丽珺	核心员工	否	1,300,000	10.73%	1,300,000	0.96%	向激励对象发行股票
刘明明	核心员工	否	1,150,000	9.49%	1,150,000	0.85%	向激励对象发行股票

荣俊	核心员工	否	800,000	6.60%	800,000	0.59%	向激励对象发行股票
阙文俊	核心员工	否	300,000	2.48%	300,000	0.22%	向激励对象发行股票
吴文雍	核心员工	否	170,000	1.40%	170,000	0.13%	向激励对象发行股票
陈飞	核心员工	否	100,000	0.83%	100,000	0.07%	向激励对象发行股票
预留权益			0	0%	0	0%	-
合计			12,120,000	100%	12,120,000	8.95%	-

本次员工激励计划中，公司实际控制人及董监高拟认购份额占比较高，该安排具有充分的商业合理性与必要性，具体原因如下：

参考市场已有案例，如依能科技（836803）2025年股权激励计划已完成授予，董监高实际认购份额占比100.00%；华盛控股（430686）2025年股权激励计划已完成授予，董监高实际认购份额占比91.55%；文昌新材（837654）2025年股权激励计划已披露授予公告，董监高认购份额占比65.60%。激励资源普遍向对企业长期发展和战略执行负有最主要责任、并能产生决定性影响的核心关

键人才倾斜。包括公司实际控制人在内的董监高团队正是这类人才的核心代表。

结合本次激励计划中实控人及董监高自身持股比例、对公司的具体贡献、入职时间，工作经历，就该安排的合理性具体说明如下：

姓名	任职	持股比例	对公司的具体贡献	入职时间	工作经历
李清龙	公司发起人之一，公司实际控制人、董事长	直接及间接持有公司 30.54% 股份	系公司战略方向的核心掌舵者。在公司的战略方针、业务转型、经营管理等方面发挥引领性等关键作用。	2021 年 5 月	拥有超过 20 年的投资和企业管理经验，先后创办并成功运营了数家科技企业，对人工智能产业的发展趋势与商业模式具有前瞻性的判断力。
殷磊	公司董事、CTO、COO、“AI+”研究院院长	持有公司 0.65% 股份	系公司技术战略与日常运营的核心决策者之一。带领技术团队在核心产品研发上取得重大进展，形成多项技术储备与垂直场景解决方案，为公司未来可持续增长奠定基础。	2024 年 1 月	北京理工大学博士，资深人工智能专家，深圳市金融科技专家库专家，香港优秀人才，曾服务于百度地图、去哪儿网、融 360、微众银行等知名企业。研究领域覆盖星际通信、卫星遥感、人工智能等，发表论文 10 余篇，拥有专利 100 余项。
卫雪颖	公司董事、副总经理	持有公司 2.64% 股份	积极贯彻集团战略，并负责特定业务线的整体运营与破局，为公司的长远发展发挥关键作用。	2024 年 3 月	深耕科创教育领域 10 余年，拥有深厚的行业背景及资源，对人工智能在教育领域的赋能具有独到见解。系全国低空互联网与无人驾驶航空器行业

					产教融合共同体副秘书长、广东省体能协会幼少儿体能专业委员会秘书长、广东教育学会学习科学专委会理事、广东省教研院科创教材推广工作成员。
祝园园	财务负责人	未持有公司股份	对公司财务战略规划与决策支持、财务风险管理与内部控制、财务核心流程优化、关键财务项目管理做出了突出贡献。	2024年12月	拥有10余年财务管理专业经验，曾服务于某沪A主板上市公司、某港股上市公司，兼备扎实的财务功底与前瞻性的战略视野。

本次激励计划中，董事长李清龙先生作为公司创始人之一，也是公司战略的核心制定者及参与者。李清龙先生此次股权激励获授激励份额占比超过40%，比例相对较高，主要原因系李清龙先生主导公司战略方向，推动AI Agents与企业级AI产品矩阵的前瞻性布局，夯实了公司在企业级AI应用赛道的领先优势。在其引领下，公司持续以模型+数据为核心产品战略，已形成多项技术储备与垂直场景解决方案，为未来可持续增长奠定坚实基础。2025年起，公司AI类产品与服务已逐步获取客户认可并贡献部分收入。未来，李清龙先生将作为战略方向的核心掌舵者，继续带领公司在战略方针、业务转型、经营管理等方面发挥引领性关键作用。

公司实际控制人及董监高成员均具备资深行业背景，将在公司重要扩展期发挥重要作用。本次股权激励计划赋予董监高核心团队激励份额的核心目的在于将对公司发展具有重要作用的核心团队与公司长远战略进行更深度的绑定，共同致力于公司长期价值创造，这一举措不仅体现了实际控制人与董监高团队对公司未来发展的坚定信心和长期承诺，更能够向全体员工和市场传递强有力

的积极信号。

若激励对象未按照后续授予公告要求在付款期限内足额缴纳认购款项，则未缴纳认购款项对应股票数量视为放弃，其获授的限制性股票数量根据其实际缴纳的认购资金进行相应调整。

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（48）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予日为本激励计划经公司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自限制性股票授予登记完成之日起12个月、24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	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解限售期	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%
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。

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、监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1.00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，股票面值
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、 公司股票二级市场交易价格

公司股票转让方式为集合竞价转让，根据股票交易软件数据显示，截至本计划草案董事会召开前，公司股票最近有成交的60个交易日内累计成交10,534,400股，累计换手率9.75%，成交金额1,515万元，交易均价为1.44元/股。公司股票交易活跃度较好，因此公司以前60个交易日交易均价作为有效的市场参考价。

2、 每股净资产

根据公司披露的《2024年年度报告》，截至2024年12月31日，经审计的归属于挂牌公司股东的每股净资产为0.70元/股；2024年度，每股收益为-0.10元/股。本次限制性股票拟授予价格不低于公司每股净资产。

3、 前期发行价格

自公司在全国股转系统挂牌以来，包括2014年挂牌同时发行股票，共进行过2次股票发行。具体如下：

（1）银橙传媒（公司挂牌时证券简称）董事会和股东会分别于2014年5月19日和6月9日审议通过的股票发行事项，该次股票发行5,000,000股，发行价格为25元/股，募集资金总额为125,000,000.00元。

（2）银橙传媒董事会和股东会分别于2015年3月20日和4月7日审议通过的股票发行方案，该次股票发行5,416,667股，发行价格为13.134元/股，募集资金总额

为71,142,504.40元。

前述发行距今时间较长，公司自身状况及市场环境均发生了较大变化，因此上述定增价格对本次授予价格不具备参考性。

4、同行业可比公司价格

根据《挂牌公司管理型行业分类指引》，公司所属行业为“信息传输、软件和信息技术服务业（I）-软件和信息技术服务业（65）-信息技术咨询服务（656）-信息技术咨询服务（6560）”。公司选取与公司同行业或有相似业务、交易活跃的挂牌公司，作为同行业可比公司。同行业可比公司的市盈率、市净率情况如下：

证券代码	证券简称	收盘价(元)	每股净资产(元)	基本每股收益(元)	静态市盈率	市净率
834082	中建信息	20.07	14.83	1.04	19.30	1.35
835034	化龙网络	9.14	2.52	0.13	70.31	3.63
430375	星立方	4.05	3.97	-0.19	-21.32	1.02
同行业可比公司平均数					22.76	2.00
挂牌公司					-14.40	2.06

注1：收盘价为截至审议股权激励计划草案的董事会召开前一日股票收盘价，来自东方财富Choice终端2025年10月16日数据。

注2：静态市盈率采用收盘价除以2024年基本每股收益计算。

注3：市净率采用收盘价除以2024年12月31日每股净资产。

由上表可见，同行业可比公司的市盈率平均值为22.76倍，市净率平均值为2.00倍。公司本次限制性股票有效市场价格为1.44元/股，按照公司最近一期每股收益-0.10元/股、每股净资产0.70元/股，折算市盈率为-14.40倍，市净率为2.06倍，公司本次限制性股票有效市场价格对应的市盈率虽低于同行业均值，但未超出同行业可比公司市盈率的分布区间，且公司本次限制性股票有效市场价格对应的市净率不低于同行业均值，本次股权激励定价合理。

综上，本次授予价格为1.00元/股，未低于每股净资产，未低于股票票面金额，未低于有效市场参考价格的50%，符合《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行股权激励的情形
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行股权激励的情形
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

(三) 公司业绩指标

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个解限售期：2025 年度毛利额不低于 2000 万元
2	第二个解限售期：2026 年度毛利额不低于 4000 万元

注 1：上述指标以公司经审计的年度报告所披露的数据作为计算依据，年度毛利额=年度营业收入-年度营业成本。

注 2：上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

(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

（五）绩效考核指标合理性说明

本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。考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。

1、公司业绩指标的合理性说明

公司层面业绩考核指标为毛利额。毛利额直接反映公司主营业务扣除直接成本后的盈利空间，是衡量主营业务的市场竞争力与直接盈利能力的核心指标。毛利额指标能够有效避免期间费用、投资收益、公允价值变动及历史遗留账款等非经常性或非经营性因素的干扰。

当前，公司正处于业务规模扩张期，迅速做大规模、提升主营业务的直接盈利能力是首要任务。以此作为公司层面业绩考核指标，有助于引导被激励对象聚焦毛利额增长，充分发挥主观能动性，直接激励团队开拓市场、优化成本，符合公司现阶段“增收增利”的核心诉求。

具体考核数值的确定充分考量了行业情况、公司历史业绩、实际经营情况等进行的综合判断，经合理预测并兼顾激励效果而设定，确保了业绩考核指标的科学与合理性，在体现一定成长性的同时保障预期激励效果。

（1）公司所处行业的发展情况

公司所处的人工智能行业正处于国家政策强力支持的高速发展期，根据中国互联网络信息中心(CNNIC)发布的第56次《中国互联网络发展状况统计报告》显示，2024年我国人工智能产业规模突破7,000亿元，连续保持20%以上的增长率，2025年中国人工智能产业规模将达到8,662亿元，2026年达到10,394亿元。

我国人工智能技术商业化进程明显加速，企业级AI应用需求持续释放，这为公司整体业务拓展提供了广阔的市场空间。公司选择毛利额这一指标，旨在激励团队在广阔的蓝海市场中快速抢占份额，将行业机遇转化为实实在在的盈利能力

的提升。

（2）公司历史业绩情况

2023年以来公司向人工智能应用领域战略转型，2023-2024年公司毛利额从203.04万元迅速攀升至1,083.58万元，呈现指数级增长态势，体现了公司具备较高的业务增长潜力，同时盈利能力得到了明显改善。主要财务数据如下：

单位：元

年份/业绩	营业收入	毛利额	净利润（扣非）
2022年	7,098,325.57	500,409.06	-75,989,721.46
2023年	117,505,609.19	2,030,413.52	-17,076,022.75
2024年	535,138,415.63	10,835,764.92	-4,897,118.67
2025年1-6月	239,196,763.61	9,286,786.37	1,000,436.91

本激励计划考核目标值设定为2025年度毛利额不低于2000万元、2026年度毛利额不低于4000万元，这一目标是挑战性与可实现性的有机结合。以2024年1083.58万元的毛利额为基数，2025年目标要求实现约84.57%的高速增长，达到2000万元。该毛利额增长率虽低于2024年的433.68%，但毛利额增长916.42万元，高于2023-2024年的增长额（880.54万元）。该目标并非轻易可达，但其设定具有坚实支撑，目标的实现依赖于高毛利AI类产品与服务业务的持续放量、新媒体生态数据推广业务的稳定贡献以及成本控制的精细化运营。此目标虽具挑战，但基于公司业务发展的良好势头，具备一定的可实现性和挑战性。基于公司业务发展的良好势头，此目标具备一定的可实现性，兼具合理性和挑战性。

2026年毛利额目标实现4000万元，在2025年高基数上增长100%。这要求公司在维持现有业务规模的同时，持续优化产品结构、提升高毛利业务占比，是一个合理且可持续的增长预期，符合企业长期发展规律。但在2025年较高基数基础上实现这一目标，仍具有一定挑战性，需要公司全体员工在复杂多变的市场环境下协力共同完成。

综上，本激励计划设置的毛利额指标系公司考虑了行业情况、公司历史业绩情况、实际经营情况等进行的综合判断，设置了相对较高的业绩考核指标，在体现较高业绩要求的同时保障预期激励效果，具有合理性。公司业绩指标设定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、公司本次激励计划选择以毛利额作为核心业绩考核指标，而未考虑设置营业收入或净利润等其他指标作为考核条件，具体原因及合理性补充说明如下：

(1) 聚焦提升主营业务盈利能力，剔除非经营性干扰

毛利额指标能有效反应公司主营业务经营情况，是对公司主营业务收入、成本等经营情况考核的核心指标，选择毛利额能够有效隔离公司当前面临的两类非经常性或非经营性因素的干扰。其一，公司持有交易性金融资产 17,354,377.25 元（2025 年半年度报告未经审计数据），其公允价值变动及潜在处置收益属于非经常性损益，若以净利润为考核指标，会因金融资产价格波动而扭曲对管理层经营业绩的真实评价。其二，公司存在历史遗留账款问题，原控股子公司云南励图瑞麻生物科技有限公司（以下简称“瑞麻生物”）相关欠款 50,177,000.00 元及股权转让款 30,600,000.00 元均发生偿付逾期。公司根据相关会计准则及评估报告，仍将瑞麻生物纳入合并报表范围，因债务方偿付能力问题，基于谨慎性原则，公司已对因瑞麻生物产生的所有债权及股权投资、瑞麻生物其他资产全额计提了减值准备。该事项对净利润构成较大负面影响，但其属于历史遗留问题，与激励对象未来努力实现的经营成果无关。

在此特殊财务背景下，使用毛利额作为业绩考核指标，可有效隔离此类非经营性干扰，同时能够为激励对象提供一个清晰、公平且与其努力程度直接相关的业绩目标，确保将考核重心放在公司最核心的主营业务健康成长上，契合公司现阶段的战略诉求。

(2) 避免期间费用波动带来的评价偏差

在业务扩张期，基于长期价值等因素考虑，公司为抢占市场、投入研发等可能导致期间费用发生阶段性波动。若以净利润考核，则易受期间费用波动的显著影响，可能会抑制管理层进行必要的前瞻性投入或发生短视行为。当下，公司正处于业务扩张期，为客户提供更优质的产品和服务系公司现阶段立足的关键，毛利额指标能够更纯粹地反映公司产品和服务的直接获利能力，以此作为考核指标有助于避免期间费用波动带来的评价偏差。

(3) 更准确地衡量业务拓展的质量与效率

2023 年以来公司向人工智能应用领域战略转型，目前正处于业务规模扩张

期，核心目标在于快速提升主营业务的直接盈利能力和市场竞争力。毛利额指标直接对标此核心任务，它要求公司不仅要关注营收，更要关注成本控制与产品附加值提升，更能驱动公司追求有质量的、可持续的增长。

综上所述，本公司选择毛利额作为 2025 年股权激励计划的业绩考核指标，是基于对公司当前特定发展阶段、财务背景等维度的审慎考量。该指标能够更直接、更公平地反映激励对象通过努力所能影响和改善的核心经营成果，有效隔离了非经营性、非经常性因素的干扰，确保了激励的针对性、公平性和有效性，符合公司及全体股东的根本利益。此设定具有充分的商业合理性和必要性。

3、本次激励方案系经公司审慎研究、评估及讨论后形成，截至目前，本次激励方案设置的第一个解限售期（2025 年度）的考核目标仍具备充分的激励效果，具体原因如下：

（1）行业竞争持续加剧

2025 年全球人工智能技术迭代加速，大模型与 Agentic AI 等关键领域不断突破，推动 AI 技术向产业化纵深发展。据中国信息通信研究院 2025 年 9 月统计，我国人工智能企业数量已突破 5300 家，占全球 15%，行业整体进入高度竞争阶段。在此背景下，公司发展面临多方面挑战，对实现 2025 年度业绩目标带来实质性压力：

① AI 技术迭代频繁，企业持续投入成本高

AI 技术发展迅速，模型性能和功能不断升级，头部科技企业在 2025 年 1 - 9 月期间累计完成模型发布、升级或迭代达 182 次，相当于平均每 5.7 天即有一次重要技术更新。作为应用层企业，公司必须持续投入研发资源以跟进技术趋势，否则将面临算法落后、产品性能被赶超的风险。频繁的迭代也带来了架构适配、人员培训与系统更新的连带成本，进一步挤压利润空间。

② 数据获取与合规成本攀升

数据是 AI 应用的核心，随着监管政策趋严，数据采集、标注及使用的合规成本不断攀升，且数据隐私和合规性问题日益严格，公司在数据使用方面的合规风险与资源投入显著增加。

③ 应用场景落地难度高

尽管 AI 技术具备广泛的应用前景，但在金融等对可靠性与安全性要求较高

的领域中，AI 解决方案需经历严格的技术验证、合规审批与用户接受过程，实施周期普遍较长。客户对 AI 技术的信任建立需要时间，影响了项目的整体推进节奏与回款效率，为公司业绩的及时确认带来不确定性。

④ 市场竞争激烈

AI 应用市场参与主体众多，既包括具备生态与资金优势的大型科技公司，也有聚焦细分赛道的初创企业，竞争已从单纯的技术比拼扩展至价格、客户资源、人才等多维度。公司在争取重点项目时面临激烈的价格竞争，导致毛利承压。同时，公司在客户资源、人才争夺与差异化产品构建方面持续承压。

因此，在面临 AI 技术迭代频繁，企业持续投入成本高、数据获取与合规成本攀升、应用场景落地难度高及市场竞争激烈等诸多因素情形下，公司在持续获取订单、完成交付、开展技术投入、控制成本、实现应用场景落地等方面仍存在较大挑战性。

(2) 公司实际经营情况反映目标仍具挑战

目前距全年目标仍有不小差距，需在第四季度内实现关键突破。结合当前订单执行进度与项目推进情况，剩余目标实现仍面临以下挑战：市场竞争加剧带来项目签约周期拉长、毛利空间可能性收窄；部分重点项目交付节点集中于年底，资源协调与质量控制压力同步上升；技术迭代要求公司在研发与市场投入上保持高强度，对成本管控提出更高要求等。

因此，从公司目前实际经营情况看，本次激励方案设置的第一个解限售期（2025 年度）的考核目标仍具备充分的激励效果。

(3) 目标设置符合激励原则，有助于激发团队潜能

当前业绩目标设定符合股权激励合理性、激励性的原则，未脱离公司实际经营能力，又保留经营挑战性。在行业竞争持续加剧与内部运营压力并存的双重背景下，维持原有目标将有效激发核心团队在年底关键窗口期的全力以赴，从而强化跨部门协作与整体执行效率。这不仅关乎公司年度战略的有效落地与全年经营任务的顺利完成，也将为后续发展阶段积累必要的业务势能。同时，坚定这一目标也向市场与投资者传递出管理层对于达成经营计划的信心。

综上，公司认为在当前行业竞争态势与内部经营现实下，2025 年度考核目标仍具合理性与激励效果。公司将持续优化资源配置与过程管理，全力推动年

度任务达成。

4、个人业绩指标的合理性说明

公司对个人设置的绩效考核体系，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解限售的条件。

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、 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授予数量； 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授予数量。

（二）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票授予数量； 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授予数量。

（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授予数量； 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授予数量。

（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、 限制性股票授予价格的调整方法

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 为调整前的限制性股票授予价格； 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 为调整后的限制性股票授予价格。

（二）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的限制性股票授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的限制性股票授予价格。

（三）配股

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

其中： P_0 为调整前的限制性股票授予价格； 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 为调整后的限制性股票授予价格。

（四）派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的限制性股票授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的限制性股票授予价格。

（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，应由董事会审议通过关于调整限制性股票数量、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。因其他情况需要调整限制性股票数量、授予价格的，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

按照《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》等相关规定，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。

1、授予日

按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定，本股权激励为权益结算股份支付，在授予日不做会计处理。

2、解除限售日前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，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例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。

3、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，则由公司按照本计划规定进行回购注销，按照会计准则及相关规定处理。

4、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》等相关规定，对限制性股票的公允价值进行计量。每股限制性股票的股份支付=限制性股票公允价值-授予价格。

二、 预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

公司拟以董事会召开前60个交易日交易均价1.44元/股对授予的限制性股票的公允价值进行测算。因此，公司本次授予12,120,000股限制性股票应确认的股份支付总费用预计为3,485,584.96元，前述总费用由公司在实施本计划的限售期，在相应的年度内按每次解除限售比例分摊，同时增加资本公积。

假设授予日为2025年11月，则公司2025年至2027年限制性股票成本摊销情况

测算见下表（单位为元）：

项目	合计	2025年	2026年	2027年
需摊销的费用	3,485,584.96	435,698.12	2,323,723.31	726,163.53

上述摊销费用预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予价格、授予日、实际授予日评估价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

上述摊销费用预测对公司经营成果的影响最终结果将会以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

本激励计划的成本将在管理费用中列支。初步估计，在不考虑激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。考虑激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，进而有助于提升经营业绩。

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作出决议。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东会审议，同时提请公司股东会授权办理本激励计划的其他相关事宜，包括限制性股票的授予、解除限售和回购注销、因标的股票除权、除息或其他原因调整权益价格或者数量、回购价格或者数量等工作。

（二）监事会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明确意见。

（三）公司应当在股东会召开前，通过公司网站或者其他途径，将经董事会审议通过的激励名单向全体员工公示，公示期不少于10天。公司监事会应当充分听取公示意见，在公示期后对股权激励名单进行审核，同时就股权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）主办券商应当对本激励计划和公司、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意见，并在审议本次股权激励计划的股东会召开时间4个交易日前披露。

（五）公司股东会应当就《监管指引》规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，并披露股东会决议。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后，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、解除限售、回购注销等工作。

二、 授出权益的程序

（一）本计划经股东会审议通过后，董事会对激励对象进行授予，公司与激励对象签署授予协议，以约定双方的权利义务关系。

（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，本激励计划经股东会审议通过后同时披露限制性股票授予公告。

（三）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）在解除限售日前，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、主办券商应当同时发表明确意见。激励对象持有的满足解除限售条件的限制性股票，公司统一办理解除限售事宜；持有的不满足解除限售条件的限制性股票，公司统一按回购价格计算的金额回购注销，公司应当及时披露相关事实情况的公告。

（二）公司解除激励对象限制性股票限售前，应当按照相关规定及时向全国股转公司提出申请，经全国股转公司同意后，及时向登记结算机构申请办理解除限售手续，并根据股票解除限售的相关规定披露限制性股票解除限售公告。

（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）激励对象可转让已解除限售的限制性股票。公司董事、高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、行政法规和规范性文件的规定。

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、公司在股东会审议通过股权激励计划之前可进行变更，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东会审议的股权激励计划进行变更的，应当及时公告并提交股东会审议，且不得包括下列情形：

（1）加速提前解除限售的情形；

（2）降低授予价格的情形。

2、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。

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、公司在股东会审议前拟终止股权激励计划的，应当经董事会审议通过并披露。公司在股东会审议通过股权激励计划后拟终止股权激励计划的，应当经董事会、股东会审议通过并披露。

2、主办券商应当就终止实施股权激励是否符合《监管指引》及相关法律法规的规定，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

3、公司终止实施股权激励计划后，应当根据有关法律、行政法规、中国证监会及全国股转公司关于股票回购的相关规定，办理授出权益的回购注销。

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1、出现股权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相关事宜。公司监事会及主办券商应当就是否存在限制性股票应当回购注销的情形发表意见。2、公司回购注销限制性股票的办理程序及相关信息披露要求应当符合法律、行政法规、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。3、公司按本激励计划规定回购注销限制性股票的，除本激励计划另有约定外，回购价格为授予价格，但根据本激励计划需对回购价格进行调整的除外。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、股票拆细、配股或缩股、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，尚未解除限售的限制性股票如果发生回购情形，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购数量和回购价格做相应的调整，调整方式详见本激励计划“第九章股权激励计划的调整方法”。

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，由公司董事会决定是否终止实施本激励计划，并提出具体方案报股东会审议，但不得损害公司股东的利益。

如公司发生下列情形，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，由公司回购注销：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。

如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，导致不符合授出权益或行使权益安排的，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按回购价格计算的金额回购注销；已解除限售的，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

（一）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：

（1）激励对象非因其过错原因发生职务变更，且仍在公司内（包括子公司/分公司任职），其获授的限制性股票按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；

（2）在本激励计划有效期内，激励对象发生以下离职情形时，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（扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响）回购注销：①劳动合同到期，未续签；②主动辞职；③双方协商一致解除劳动关系；④非激励对象过错被辞退。

（3）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、严重违反公司制度等过错行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列

原因导致公司解除与激励对象劳动合同关系的，则已解除限售股票和已获授但尚未解除限售的限制性股票，由公司按授予价（扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响）回购注销；

（4）激励对象按照国家法规及公司规定正常退休，或按照公司制度经公司同意提前退休/退岗的，退休/退岗后不再属于公司员工，除退休返聘人员外，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销；

（5）激励对象因丧失劳动能力时：

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（扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响）予以回购注销。

（6）激励对象身故的：

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（扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响）予以回购注销。

（二）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。

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

限制性股票完成股份登记时，回购价格为授予价格，但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，调整方式详见本激励计划“第九章股权激励计划的调整方法”。

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，公司必须提交股东会审议。

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，按照本激励计划和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）公司具有对本计划的解释权和执行权，并按本计划规定对激励对象进行考核，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，公司将按本激励计划规定的原则，向激励对象回购并注销其相应尚未解除限售的限制性股票。

（二）公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，或者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、严重违反公司制度等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，公司有权按回购价格回购注销激励对象尚未解除限售的限制性股票。

（三）公司承诺不为激励对象提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括但不限于为其贷款提供担保。

（四）公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

（五）公司应当根据限制性股票激励计划及证监会、全国股转公司、中国证券登记结算有限责任公司的有关规定，积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定解除限售。

（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）公司应当根据本激励计划及中国证监会、全国股转公司、登记结算机构等的有关规定，积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定解除限售。但若因中国证监会、全国股转公司、登记结算机构的原因造成激励对象未能按自身意愿解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（九）法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》规定的其他权利及义务。

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。

（四）激励对象所获授的限制性股票，经证券登记结算公司登记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、配股权等。但限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的股票红利、资本公积转增股份、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份限售期的截止日期与限制性股票相同。

（五）激励对象因本次股权激励计划获授的权益，在解除限售后，股票交易应遵守《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件等规定；如激励对象为公司董事、高级管理人员的，因本次股权激励计划获授的权益，在解除限售后应及时办理限售。

（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。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的，应于离职前将尚未缴纳的个人所得税缴纳至公司，并由公司代为履行纳税义务。

（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，将由本激励计划所获得的全部权益和收益返还公司。

（八）激励对象应当为公司或子公司（包括分公司）工作，不得自行与其他用人单位建立劳动关系，任职期内不得以任何方式直接或者间接从事与公司或子公司（包括分公司）业务相同、相似或者有竞争关系的投资或经营活动。

（九）若出现提前终止实施本激励计划的情形，激励对象必须严格按照公司股东大会的决议和公司的安排，进行限制性股票解除限售、回购注销等事宜。激励对象发生本激励计划规定的涉及公司回购注销股票、激励对象返还公司收益等违

约处罚的情形，应严格按照本激励计划的规定履行相关义务。若拒不履行的，公司将追究其违约责任。

（十）法律、法规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。

元聚变(上海)科技股份有限公司

董事会

2025年10月30日