

证券代码：871169

证券简称：蓝耘科技

主办券商：首创证券

蓝耘科技集团股份有限公司
股权激励计划（草案）

2025 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》、《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》、《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励和限制性股票激励计划的监管要求（试行）》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《蓝耘科技股份有限公司章程》的规定制订。

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，经公司股东会审议通过可以对本激励计划相关条款进行修订。

三、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蓝耘科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）普通股。

四、本计划拟向激励对象授予限制性股票总计不超过 4,400,000 股（最终以实际认购数量为准），占本计划草案公告时公司股本总额的 4.77%。本激励计划不设置预留权益。

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次股权激励计划提交股东会审议时股本总额的 30%。

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、缩股、配股、派息等事宜，限制性股票的授予数量和价格将做相应的调整。

六、本激励计划范围为在公司工作，与公司签署劳动合同并领取薪酬的人员。本激励计划的激励对象共计 6 人，需要激励的对象包括董事、高级管理人员、核心员工，不包括公司审计委员会委员。

七、本激励计划的有效期限自限制性股票授予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，最长不超过 10 年。除公司基于本计划回购激励股份情形外，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。

八、本激励计划授予的限制性股票的授予价格为 6.00 元/股。

九、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，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、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，限制性股票的授予日、限售期及解限售安排..... 14

第七章 限制性股票的授予价格及确定方法..... 16

第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件..... 20

第九章 股权激励计划的调整方法..... 25

第十章 股权激励的会计处理..... 27

第十一章 股权激励计划的相关程序..... 29

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..... 32

第十三章 限制性股票回购注销原则..... 34

第十四章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制..... 36

第十五章 公司与激励对象各自的权利义务..... 37

第十六章 附则..... 39

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
本公司、公司、蓝耘科技	指	蓝耘科技集团股份有限公司
本计划、本激励计划、激励计划	指	蓝耘科技集团股份有限公司 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、转让受到限制的蓝耘科技股票
授予价格	指	本计划所确定的股权激励对象购买公司限制性股票的价格
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——股权激励和限制性股票激励计划的监管要求（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	《蓝耘科技集团股份有限公司章程》

元/万元	指	人民币元/万元
------	---	---------

第二章 股权激励计划的目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引、激励和稳定公司的管理团队以及核心人才，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员工对实现公司持续、快速、健康发展的责任感、使命感，有效地将股东利益、公司利益和管理层、员工利益结合在一起，提升公司凝聚力，增强公司的竞争力，确保公司发展目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《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，制订本激励计划。

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，经董事会审议通过后，报股东会审批，并在股东会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、审计委员会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，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。审计委员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

本激励计划激励对象依据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《业务规则》及《监管指引》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际经营管理情况而确定。

（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包括公司董事、高级管理人员、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。本次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，由审计委员会、独立董事发表明确意见后，经股东会审议批准确定。上述所有激励对象必须在本激励计划的有效期内于公司任职并已与公司签署劳动合同。

二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共6人，占公司全部职工人数的比例为4.48%。激励对象的范围为：

在公司签署劳动合同并领取薪酬的人员，为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的董事、高级管理人员、核心员工。

激励对象不包括公司审计委员会成员、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 ☒ 其他途径在公司办公场所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审计委员会及独立董事充分听取公示意见，在公示期满后对激励对象名单进行审核，并经股东会审议批准后可以参与本次股权激励。若本次拟认定的核心员工未通过上述认定流程，则其不具有参与本次股权激励的资格。

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

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4,400,000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4.77%：

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4,400,000股，占公司股本总额的百分比为4.77%。

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							
顾瑞泉	董事	否	1,000,000	22.73%	1,000,000	1.08%	向激励对象发行股票

李广璞	副总经理	否	200,000	4.55%	200,000	0.22%	向激励对象发行股票
二、核心员工							
王阳	核心员工	否	1,000,000	22.73%	1,000,000	1.08%	向激励对象发行股票
孙雄勇	核心员工	否	1,000,000	22.73%	1,000,000	1.08%	向激励对象发行股票
徐欣	核心员工	否	1,000,000	22.73%	1,000,000	1.08%	向激励对象发行股票
杨惠	核心员工	否	200,000	4.55%	200,000	0.22%	向激励对象发行股票
预留权益			0	0%	0	0%	—
合计			4,400,000	100%	4,400,000	4.77%	—

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。

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以实际缴纳的认购资金为准。

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（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予日为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限制性股票授予登记完成之日起算，分别为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%
第二个解限售期	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%

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。

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6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，前期股票回购价格

授予价格低于有效的市场参考价的50%。

（二） 定价方式的合理性说明

（1） 本次股权激励的定价原则

首先，公司本次限制性股票的授予价格及定价方法，是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来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而定。

另外，人才是公司最重要的核心竞争力，充分保障股权激励的有效性是稳定核心人才的重要途径。本次激励对象属于公司核心的管理及业务骨干，需要长期且有效的激励政策配合，实施有效的股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。本次限制性股票的定价一定程度上表示了公司对人才的充分重视与肯定，能更加有效的实现股权激励计划的目的。

（2） 本次股权激励定价的参考依据

2025 年 12 月 8 日，公司召开第四届董事会第八次会议审议本次股权激励计划草案。董事会召开前各时段公司股票交易情况如下：

交易时段	成交量（万股）	成交额（万元）	平均换手率（%）	交易均价（元）
前 20 个交易日	179.72	3,045.94	0.11	16.95
前 60 个交易日	916.02	16,226.19	0.19	17.71

前 120 个交易日	2,879.27	56,004.37	0.30	19.45
------------	----------	-----------	------	-------

本次股权激励的授予价格为 6.00 元/股。授予价格不低于股票票面金额，低于前 20 个交易日、前 60 个交易日、前 120 个交易日交易均价的 50%。上述时段内，公司股票平均换手率较低且不断降低，最近 20 个交易日的日均成交量仅为 8.99 万股，日均成交额仅为 152.30 万元，以二级市场价格作为本次股权激励参考价格的可行性较差。因此本次股权激励授予价格主要是在综合考虑每股净资产、前期发行价格及前期股票回购价格的基础上确定。具体如下：

①每股净资产

根据公司 2024 年年度报告，截至 2024 年 12 月 31 日，归属于挂牌公司股东的净资产为 408,795,974.98 元，归属于母公司股东的每股净资产为 4.43 元，截至 2025 年 6 月 30 日（未经审计），归属于挂牌公司股东的净资产为 462,835,050.57 元，归属于母公司股东的每股净资产为 5.01 元/股。本次限制性股票授予价格为每股 6.00 元，高于公司每股净资产。

②前期股票回购价格

公司目前股票转让方式采用集合竞价交易方式进行交易。

公司于 2024 年 4 月 25 日经第三届董事会第三十二次会议、2024 年 5 月 17 日经 2023 年年度股东会审议通过《回购股份方案的公告（修订稿）》。公司累计通过股份回购专用证券账户以竞价方式回购公司股份 1,047,29 股，最高成交价为 12.71 元/股，最低成交价为 11.60 元/股，回购均价为 12.01 元/股。本次股权激励授予价格为前次回购价格的 50%。

③前次定向发行价格

2024 年 3 月，公司完成最近一次定向发行，发行股票 7,628,460 股，发行价格为 11.8 元/股，共四名机构投资人参与认购，募集资金 90,015,828.00 元。该次股票定向发行完成时间较本次股权激励时间较短，且公司主营业务及盈利状况未出现显著变化，因此本次定向发行价格为本次股权激励定价的考虑因素。本次股权激励授予价格约为最近一次定向发行价格的 50%。

综上所述，本次股票发行的价格综合考虑了公司每股净资产、前期股票回购价格、前次定向发行价格、公司成长性及发展规划等多种因素，并与发行对象进

行沟通后最终确定，本次发行价格公允，不会侵害公司和其他股东权益。

（3）本次股权激励授予价格的合理性

①稳定核心团队，弥补历史激励的不足

公司成立于2004年4月29日，并于2017年3月29日在股转系统挂牌交易。挂牌后公司于2023年完成一次员工股权激励，自2021年公司不断转型算力云服务以来，公司进入一个新的发展阶段，公司人员结构尤其核心业务人员发生了较大变化，公司原有的股权激励范围有限，需要建立行之有效的激励制度，稳固核心团队、增强其对公司发展的责任感和使命感，以促进公司业务的进一步发展和业务转型的彻底实现。

②提高薪酬竞争力，不断提升公司价值

公司所处人才导向型行业，行业内人才竞争激烈。股权激励计划是对员工现有薪酬体系的有力补充，既可以充分调动公司相关管理人员、技术（业务）骨干的积极性、创造力还能减轻公司支付大额薪酬的现金压力。与此同时，若认购价格设定过高，可能对激励对象造成较大的资金压力，进而导致部分激励对象降低甚至放弃认购意愿，削弱激励计划的实际效果，最终难以实现团队凝聚力和战斗力的提升，不利于公司的长期业绩增长。此外，秉持激励与约束对等的原则，本激励计划合理设置授予价格和解除限售条件，有助于实现员工与股东利益的深度绑定、有利于公司持续发展。

③本次激励计划考虑二级市场价格前提下以有效激励为原则

公司为新三板挂牌企业，且目前公司所处行业热点频现，二级市场股价波动较大，公司股价与业绩表现在一定时间段内可能存在偏离。从二级市场走势来看，公司最近6个月的收盘价格整体持续走低，公司前120个交易日、60个交易日、20个交易日的平均换手率较低且不断降低，分别为0.30、0.19、0.11，其次公司日均交易成交额及交易量也在不断走低，最近20个交易日的日均成交量仅为8.99万股，日均成交额仅为152.30万元。上述因素导致完全以二级市场价格作为本次股权激励参考价格的可行性较差。因此，公司股权激励授予价格以近期回购价格和定向发行价格作为重要参考依据，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价，可以进一步增加员工的认购意愿，激发其业务能动性，从而实现公司精准激励、有效激励的目标，推动公司业绩提升，进而为包括

中小股东在内的全体股东创造更大价值。此外，在激励力度相当的前提下，上述认购价格能有效降低对原有股东权益的摊薄。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司以6元/股确定为授予价格，是对核心骨干员工现有薪酬的有效补充，本次激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定。相关定价依据和定价方法合理、可行，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，具有合理性。

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	挂牌公司被列为失信联合惩戒对象名单
5	法律法规规定不得实施股权激励的情形

(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	挂牌公司被列为失信联合惩戒对象名单
5	法律法规规定不得实施股权激励的情形
6	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	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	第一个解限售期：2026 年度营业收入较 2024 年增长 30%或净利润增长 30%

2	第二个解限售期：2027 年度营业收入较 2024 年增长 50%或净利润增长 50%
---	---

注 1、考虑到公司本次股权激励计划设置了限售期，在确认股份支付费用时在限售期内进行分摊，并计入经常性损益；

2、2026 年及 2027 年考核净利润为归属于挂牌公司股东的扣除非经常性损益前的净利润，且扣非前净利润的业绩指标=经审计报表的扣非前净利润+本次激励计划当年的股份支付费用×（1-当前母公司所得税税率）。“净利润”、“营业收入”数据以公司经审计后的年度报告为准。

3、公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象获授的对应期间限制性股票均不得解除限售，由公司按照回购价格回购注销。

（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	激励对象在等待期内须持续在岗
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“合格”及以上

若激励对象未达到前述个人考核指标，则其根据本激励计划已获授但尚未满足解锁条件的限制性股票由公司回购注销。

（五） 绩效考核指标合理性说明

公司本次限制性股票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。

公司选取营业收入、净利润作为公司层面业绩考核指标。营业收入直接反映公司市场开拓与目标执行能力，是衡量经营规模增长与业务计划完成度的核心标尺；净利润关乎公司现金流健康与运营效率，是评估项目收益与风险管控水平的

重要体现。二者共同构成公司财务健康与战略执行的核心观测维度。在此背景下，公司结合行业竞争格局与发展阶段，科学设定了上述公司层面业绩考核指标，旨在平衡当期经营成果与长期发展动能，体现成长性同时保障预期激励效果。

公司 2022-2024 年营业收入、净利润情况如下：

单位：万元

项目	2024 年度	2023 年度	2022 年度
营业总收入	74,223.80	40,851.97	39,407.32
归属于挂牌公司股东的净利润	5,120.49	5,128.17	4,297.77

从营业收入指标来看，2026 年度营业收入较 2024 年增长 30%，即达到 96,490.94 万元；2027 年度营业收入较 2024 年增长 50%，即达到 111,335.70 万元。2022-2024 年，公司营业收入平均值为 51,494.36 万元，公司业绩指标相较于 2022 年-2024 年度营业收入平均水平分别增长 87.34%和 116.21%。

从归母净利润指标来看，2026 年度净利润较 2024 年增长 30%，即达到 6,656.64 万元；2027 年度净利润较 2024 年增长 50%，即达到 7,680.74 万元。2022-2024 年，公司归母净利润平均值为 4,848.81 万元，公司业绩指标相较于 2022 年-2024 年度营业收入平均水平分别增长 37.28%和 58.40%。

公司主营业务聚焦算力解决方案与 GPU 算力云服务两大板块，算力作为新质生产力的核心引擎，正以前所未有的深度和广度为行业数字化转型及经济社会高质量发展注入强劲动能。根据中国信息通信研究院发布的《绿色算力发展研究报告（2025 年）》显示，我国算力总规模近 5 年平均增速近 30%。公司制定的业绩考核指标不管是营业收入还是净利润指标均超过最近几年的行业平均增速，具有一定的挑战性。

公司业绩指标高于公司最近三年的平均水平和行业平均增速，具备切实的激励效果。公司预计通过未来的努力，能够完成全部业绩目标。公司业绩目标符合公司经营情况，具有可实现性。在经济预期不确定因素增加的背景下，上述业绩目标能够调动激励对象的积极性，促进公司发展。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了个人绩效考核体系，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归属的条件。

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）资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中：Q₀为调整前的限制性股票授予数量；n为每股的资本公积金转增股本、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，下同）；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：Q₀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，下同）；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：Q₀为调整前的限制性股票授予数量；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，下同）；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）资本公积金转增股本、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：P0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

$$P=P0 \times (P0+P2 \times n) \div [P1 \times (1+n)]$$

其中：P0为调整前的限制性股票授予价格；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；P为调整后的限制性股票授予价格。

（四）派息

$$P=P0-V$$

其中：P0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。发生除上述情形以外的事项需要调整限制性股票数量、授予价格的，公司必须提交股东会审议。

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》的规定，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

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。

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，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，则由公司按照回购价格进行回购注销，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

按照《企业会计准则第11号——股份支付》等相关规定，公司以市价为基础，对限制性股票的公允价值进行计量。限制性股票的公允价值为授予日的公允价值。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

根据《企业会计准则第11号——股份支付》的有关规定，按可行权的权益工具数量和授予日的公允价值，以权益结算的股份支付换取职工提供服务的，应当以授予职工权益工具的公允价值计量并计提相关成本费用。因此，实施激励计划将会影响公司未来净利润、净资产收益率等指标。

假设授予日为2025年12月，总授予数量440万股，则公司2026年至2027年限制性股票成本摊销情况测算见下表（单位：元）：

年度	2026 年	2027 年
股份支付费用	19,800,000.00	6,600,000.00

备注：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。摊销费用对公司经营成果影响的最终结果以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

上述股份支付费用，公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但预计不会造成重大不利影响。考虑到本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，降低经营成本，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

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，将本计划提交股东会审议；同时提请公司股东会授权，负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购注销、审议激励对象获授权益、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、预留权益授予等工作。

（二）公司董事会审议通过本激励计划后的2个交易日内，公司公告董事会决议公告、本激励计划草案。

（三）公司应当在股东会召开前，通过公司内部公示途径，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。公司审计委员会及独立董事应当充分听取公示意见，在公示期后对股权激励名单及股权激励方案进行审核并发表意见。

（四）审计委员会及独立董事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。

（五）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专项意见，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。

（六）公司股东会应该就《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。

二、 授出权益的程序

（一）董事会组织公司与公示的激励对象签署《股权激励授予协议书》约定双方权利义务。

（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，审计委员会、独立董事、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，由登记结算公司办理登记结算事宜。

（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。公司董事和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计划的，需经董事会审议通过。

2、公司对已通过股东会审议的本激励计划进行变更的，应及时公告并提交股东会审议，且不得包括下列情形：

（1）新增提前解除限售的情形；

（2）降低授予价格的情形。

3、审计委员会、独立董事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独立意见。

4、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、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（二）本计划的终止程序

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终止实施本激励计划的，应当由股东会审议决定。

3、主办券商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、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

4、终止实施本激励计划的，公司应当在履行相应审议程序后向全国股转公司提出申请，经全国股转公司同意后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

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公司及时召开董事会审议回购注销股份方案并及时公告。公司按照本激励计划的规定实施回购时，按股转公司关于股份回购的相关规定办理。回购后取得的股票按照《公司法》的相关规定处理。

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股权激励计划。

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。

公司因本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，激励对象持有的未解除限售的限制性股票由公司回购注销，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权益和收益而遭受损失的，可按照本计划相关安排，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。

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。

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。

1、激励对象非因其过错原因发生职务变更，且仍在公司内任职，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、激励对象因自愿辞职、被公司辞退、被公司裁员、双方协商一致解除劳动关系等原因而离职，对激励对象已解除限售的权益继续有效，已获授尚未解除

限售的限制性股票不得解锁，并由公司回购其所持全部股份后注销。

3、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，其获授的限制性股票继续有效，其退休后个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件。

4、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）当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对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将按照本激励计划规定予以解除限售。其离职后个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件。（2）当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，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，由公司按回购价格予以回购。

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

若触发回购情形，公司按本计划规定回购注销限制性股票的，公司将按授予价格（扣除因权益分派等导致股本和股票价格变动的影响）加上银行同期活期存款利息之和回购。

二、 回购价格和回购数量的调整方法

1、回购价格的调整

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，限制性股票的回购价格应进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中：P₀为调整前的限制性股票回购价格；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为调整后的限制性股票回购价格。

（2）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀为调整前的限制性股票回购价格；n为缩股比例；P为调整后的限制性股票回购价格。

（3）配股

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

其中：P₀为调整前的限制性股票回购价格；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；P为调整后的限制性股票回购价格。

（4）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。

2、回购数量的调整

若在限制性股票完成股份登记后，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票回购数量进行相应调整。

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

$$Q=Q0 \times (1+n)$$

其中：Q0为调整前的限制性股票回购数量；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为调整后的限制性股票回购数量。

（2）配股

$$Q=Q0 \times P1 \times (1+n) / (P1+P2 \times n)$$

其中：Q0为调整前的限制性股票回购数量；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为调整后的限制性股票回购数量。

（3）缩股

$$Q=Q0 \times n$$

其中：Q0为调整前的限制性股票回购数量；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回购数量。

（4）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。

三、 回购价格和回购数量的调整程序

公司应及时召开董事会审议限制性股票回购价格和数量调整方案及回购股份的方案，并及时披露董事会决议公告，同时依法将回购股份的方案提交股东会批准，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，按照本激励计划和股权激励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，应提交公司住所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，并按本激励计划的规定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）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计算的金额回购注销激励对象尚未解除限售的限制性股票。

（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它税费。

（五）公司应按照规定及时履行本激励计划申报和信息披露义务。

（六）公司有权根据本激励计划的规定提前终止本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、登记结算公司等有关规定，积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定进行解除限售。但若因中国证监会、全国股转公司、登记结算公司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。

（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）激励对象有权且应当按照本计划的规定办理限制性股票解除限售事宜，并按规定进行股份限售。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（四）激励对象获授的限制性股票在等待期、限售期不得转让、用于担保或偿还债务，禁售期内不得转让。激励对象所获授的限制性股票，经登记结算公司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、配股权等。但激励对象因获授的限制性股票而取得的包括但不限于资本公积转增的股份、派送的股票红利、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、禁售期内不得在二级市场出售或以其他方式转让，限售期内不得用于担保或偿还债务。

（五）激励对象因本计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

（六）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。

（七）激励对象承诺，若在本激励计划实施中，出现本激励计划规定的不得成为激励对象情形的，自不能成为激励对象之日起放弃参与本计划的权利，自不能成为激励对象之日已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按回购价格计算的金额回购注销。

（八）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。

（九）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、支付违约金等违约处罚的情形，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、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。

蓝耘科技集团股份有限公司

董事会

2025 年 12 月 8 日