

证券代码：874496

证券简称：贝昂智能

主办券商：国投证券

苏州贝昂智能科技股份有限公司

2025 年股权激励计划（草案）

（修订稿）

2026 年 1 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》《非上市公司监督管理办法》《非上市公司监管指引第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、规范性文件和《苏州贝昂智能科技股份有限公司章程》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 130.6624 万份股票期权（最终以实际认购数量为准），涉及的标的股票种类为普通股，占本激励计划公告日公司股本总额 6,000 万股的 2.18%。公司不存在同时实施的其他股权激励计划，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数未超过公司股本总额的 30%。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 7 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 41 人，为公司董事、高级管理人员、核心员工，不包含公司独立董事、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。公司及其董事、高级管理人员承诺，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。

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，应由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

九、在本激励计划有效期内，如果公司根据经营需要拟进行首次公开发行股票并上市（含北交所上市）、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》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。

十、本激励计划中存在“公开发行股票”、“上市”等表述，相关表述不构成公司承诺。公司公开发行股票并上市的申请存在无法通过发行上市审核或中国证监会注册的风险，公司存在因公开发行失败而无法上市的风险。

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，股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排.....	20
第七章	股票期权的行权价格及确定方法	23
第八章	激励对象获授权益、行使权益的条件	26
第九章	股权激励计划的调整方法	31
第十章	股权激励的会计处理	33
第十一章	股权激励计划的相关程序	35
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	38
第十三章	公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	41
第十四章	公司与激励对象各自的权利义务	42
第十五章	附则	45

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
贝昂智能、挂牌公司、本公司、公司	指	苏州贝昂智能科技股份有限公司
股权激励计划、本激励计划、本计划	指	苏州贝昂智能科技股份有限公司 2025 年股权激励计划
股票期权	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，获得股票期权的董事、高级管理人员、核心员工
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
等待期	指	股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权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，且须为交易日
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
有效期	指	股票期权从授予之日起至所有股票期权行权完毕或注销完毕之日止
《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》

《监管要求第 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）》
《业务办法指引》	指	《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》
《公司章程》	指	《苏州贝昂智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
全国股转系统	指	全国中小企业股份转让系统
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、人民币万元

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，吸引和留住优秀人才，促进公司业务的快速发展，鼓励及肯定董事、高级管理人员及核心员工在公司发展过程中的贡献，同时充分调动董事、高级管理人员及核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和相关业务骨干个人利益有效结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，确保公司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，按照收益与贡献对等原则，根据《公司法》《证券法》《公众公司办法》《监管要求第6号》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。

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、规范性文件和全国股转公司业务规则进行监督。

四、独立董事应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。对本激励计划激励对象名单进行审核，在股票期权的行权条件成就后对行权条件是否成就等发表意见。

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个月内被全国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

本激励计划的激励对象为在公司任职的对公司（含子公司，下同）经营业绩和未来发展有直接影响的董事（不包括独立董事）、高级管理人员和核心员工，主要根据岗位级别、岗位重要性 with 员工意愿相结合确定。所有激励对象由公司董事提名，并向全体员工公示和征求意见，由公司审计委员会、独立董事发表明确意见后，经公司股东会审议批准。

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工作，并签署正式劳动合同。

二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共41人，占公司全部职工人数的比例为11.36%。激励对象的范围为：

- 1、公司董事（不包括独立董事）；
- 2、高级管理人员；
- 3、核心员工。

本次股权激励的激励对象包括实际控制人章燕女士、5%以上股东胡加明先生。章燕女士系公司董事、副总经理、海外事业部总经理，是公司的核心管理者，在公司经营管理中担任重要职责，对公司海外业务的拓展做出突出贡献。胡加明先生系公司董事、总经理、董事会秘书，对公司未来战略方针的制定、经营决策的把控、重大经营事项的管理起到关键作用。

因此，本次股权激励计划将章燕女士、胡加明先生作为激励对象有助于公司持续稳定发展，符合公司实际情况和发展需要，符合本激励计划贡献与激励对等的原则，符合《公众公司办法》《监管要求第6号》等法律法规的规定，具有必要性和合理性。

激励对象不包括公司审计委员会成员、独立董事。

本次股权激励对象包含子公司员工8人，占本次股权激励对象总人数的19.51%，该等子公司员工均为子公司核心业务骨干或关键管理人员，其岗位对所在子公司的经营发展具有重要支撑作用，符合本次股权激励计划激励对象的选定标准。

本次股权激励对象 ZHANGHAIYUN 是实际控制人章燕妹妹，为公司核心人员，与公司签署劳动合同。2022 年 6 月，ZHANGHAIYUN 入职贝昂智能，担任精益研发总监，负责运用精益生产的方法来进行产品的研发，缩短研发周期以及提升产品质量。先后主导公司 X8 和 X5 净化器 FDA 申请项目，为公司开拓医疗领域发挥了巨大作用。任职期间，ZHANGHAIYUN 在研发、产品质量以及推进市场开发、客户跟进等方面给公司带来诸多贡献。ZHANGHAIYUN 作为公司核心员工参与本次股权激励计划符合相关规定，不存在非公司员工通过本次股权激励获得新增股份的行为。

除章燕女士、胡加明先生外，本次股权激励计划的其他激励对象不包括公司持有5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。

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 ☒ 其他途径公司内部公告栏，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1,306,624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2.18%：

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1,306,624股，占公司股本总额的百分比为2.18%。

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							
章燕	董事、 副总 经理、 海外 事业 部总 经理	实际控 制人	269,721	20.64%	269,721	0.45%	向激励 对象发 行股票
胡加明	董事、 总经 理、董 事会 秘书	持股 5%以 上股东	179,756	13.76%	179,756	0.30%	向激励 对象发 行股票
赵孝宁	财务 总监	否	57,143	4.37%	57,143	0.10%	向激励 对象发 行股票
二、核心员工							
徐鹏举	核心 员工	否	42,857	3.28%	42,857	0.07%	向激励 对象发 行股票
ZHANG HAIYUN	核心 员工	实际控 制人章 燕的妹 妹	42,857	3.28%	42,857	0.07%	向激励 对象发 行股票
高向辉	核心 员工	否	42,857	3.28%	42,857	0.07%	向激励 对象发 行股票
尹甜	核心 员工	否	28,571	2.19%	28,571	0.05%	向激励 对象发

							行股票
蒋勇	核心 员工	否	28,571	2.19%	28,571	0.05%	向激励 对象发 行股票
马冰帅	核心 员工	否	28,571	2.19%	28,571	0.05%	向激励 对象发 行股票
陶礼嘉	核心 员工	否	28,571	2.19%	28,571	0.05%	向激励 对象发 行股票
廉志诚	核心 员工	否	28,571	2.19%	28,571	0.05%	向激励 对象发 行股票
王建锋	核心 员工	否	28,571	2.19%	28,571	0.05%	向激励 对象发 行股票
金茜	核心 员工	否	28,571	2.19%	28,571	0.05%	向激励 对象发 行股票
邓育涌	核心 员工	否	28,571	2.19%	28,571	0.05%	向激励 对象发 行股票
李春伟	核心 员工	否	28,571	2.19%	28,571	0.05%	向激励 对象发 行股票
崔勇强	核心 员工	否	21,429	1.64%	21,429	0.04%	向激励 对象发 行股票
陈其	核心	否	21,429	1.64%	21,429	0.04%	向激励

	员工						对象发 行股票
吴俊义	核心 员工	否	21,429	1.64%	21,429	0.04%	向激励 对象发 行股票
朱绍杰	核心 员工	否	21,429	1.64%	21,429	0.04%	向激励 对象发 行股票
王祯祉	核心 员工	否	21,429	1.64%	21,429	0.04%	向激励 对象发 行股票
奚阳	核心 员工	否	21,429	1.64%	21,429	0.04%	向激励 对象发 行股票
张莹	核心 员工	否	21,429	1.64%	21,429	0.04%	向激励 对象发 行股票
陈蕾	核心 员工	否	21,429	1.64%	21,429	0.04%	向激励 对象发 行股票
李利新	核心 员工	否	21,429	1.64%	21,429	0.04%	向激励 对象发 行股票
赵培	核心 员工	否	21,429	1.64%	21,429	0.04%	向激励 对象发 行股票
许敏	核心 员工	否	21,429	1.64%	21,429	0.04%	向激励 对象发 行股票

仲小丽	核心 员工	否	14,286	1.09%	14,286	0.02%	向激励 对象发 行股票
孙春园	核心 员工	否	14,286	1.09%	14,286	0.02%	向激励 对象发 行股票
石家乐	核心 员工	否	14,286	1.09%	14,286	0.02%	向激励 对象发 行股票
朱杰铃	核心 员工	否	14,286	1.09%	14,286	0.02%	向激励 对象发 行股票
向冰	核心 员工	否	14,286	1.09%	14,286	0.02%	向激励 对象发 行股票
夏进	核心 员工	否	14,286	1.09%	14,286	0.02%	向激励 对象发 行股票
章飞鹏	核心 员工	否	14,286	1.09%	14,286	0.02%	向激励 对象发 行股票
刘莉	核心 员工	否	14,286	1.09%	14,286	0.02%	向激励 对象发 行股票
张保玉	核心 员工	否	14,286	1.09%	14,286	0.02%	向激励 对象发 行股票
黄鸿涛	核心 员工	否	14,286	1.09%	14,286	0.02%	向激励 对象发

							行股票
刘景阳	核心 员工	否	7,143	0.55%	7,143	0.01%	向激励 对象发 行股票
孙艺嘉	核心 员工	否	7,143	0.55%	7,143	0.01%	向激励 对象发 行股票
李成	核心 员工	否	7,143	0.55%	7,143	0.01%	向激励 对象发 行股票
赵书乐	核心 员工	否	7,143	0.55%	7,143	0.01%	向激励 对象发 行股票
李会慧	核心 员工	否	7,143	0.55%	7,143	0.01%	向激励 对象发 行股票
预留权益			0	0%	0	0%	-
合计			1,306,624	100.00%	1,306,624	2.18%	-

本次股权激励计划中，章燕、胡加明获授的股票期权数量分别为269,721股、179,756股，占激励计划拟授出权益总量的比例为20.64%、13.76%，明显高于其他激励对象。该激励份额分配充分考虑两人对公司的历史业绩贡献、入职时间、工作经历及岗位重要性等多维度综合确定。

本次股权激励期权分配严格遵循“岗位价值、历史贡献、未来责任”三项原则综合评定，参考了职级、绩效、贡献、司龄等多维度指标。章燕、胡加明作为公司的核心管理层及海外、国内业务负责人，其岗位具有高度的不可替代性，对公司的经营发展、战略落地及业绩提升起到了决定性作用，两人具备丰富的管理经验和行业资源，为公司的长期稳定发展起到重要作用。本次股权激励对两人授予较高的期权激励份额，既体现了对其历史贡献的认可，也有利于激发其未来更大的工作潜能，推动公司国内外业务协同发展，提升公司整体竞

争力，最终实现公司、股东及全体员工的利益共赢，符合《公司法》《证券法》及相关股权激励规范性文件的要求，不存在损害公司及中小股东利益的情形。

激励对象之核心员工的认定经公司董事会审议通过，已向公司全体员工公示和征求意见后，由审计委员会发表明确意见，并已提交公司股东会审议通过。

第六章 激励计划的有效期限、股票期权的授权日、可行权日、行权有效期限和行权安排

一、 激励计划的有效期限

本次股权激励计划的有效期限为自股票期权授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，有效期限为(10)年，有效期限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股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段，本次期权激励分三期行权，每期行权的等待期分别为授权日起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，因特殊情况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	自股票期权首次授予日起12个月后的首个交易日起至股票期权首次授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自股票期权首次授予日起24个月后的首个交易日起至股票期权首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自股票期权首次授予日起36个月后的首个交易日起至股票期权首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
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。

若出现公司股东会审议通过申请首次公开发行股票并上市/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(IPO)的情形，在公司递交IPO申请材料之日起，如当期行权条件已成就，激励对象不得行权，应递延至公司完成IPO上市行权，激励对象不得对该等方案提出异议。除上述情况外，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，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，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》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让有关规定发生了变化，则这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 股票期权的行权价格及确定方法

一、 首次行权价格

股票期权的行权价格为7元/股，行权价格不低于股票票面金额。

二、 首次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、 二级市场股票交易价格情况

公司股票于2024年9月5日开始在全国股转系统公开转让并挂牌，股票交易方式为集合竞价交易，挂牌以来公司股票无二级市场成交记录，因而无法选取二级市场股票交易均价。

2、 每股净资产情况

根据公证天业会计师事务所（特殊普通合伙）出具的“苏公 W[2025]A496 号”《审计报告》，截至2024年12月31日，经审计归属于挂牌公司股东的净资产为300,517,812.80元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为5.01元。

根据公司未经审计的《2025年半年度报告》，截至2025年6月30日，归属于挂牌公司股东的净资产为274,953,017.09元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为4.58元。

本次期权的行权价格不低于公司每股净资产。

3、 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

根据《挂牌公司管理型行业分类指引》，公司所处行业为：制造业（C）-电气机械和器材制造业（C38）-家用电力器具制造（C385）-家用空气调节器制造（C3852）。由于与公司同属家用空气调节器制造（C3852）的挂牌公司较少，因此选取与公司同属“C385 家用电力器具制造”且有交易信息的新三板挂牌公司，其市盈率和市净率情况如下：

公司		指标	
代码	名称	市盈率 PE（TTM）	市净率 PB（最新）
831945	安泽电工	-7.03	0.33
832593	森宝电器	4.39	0.39
832734	洁利来	40.70	0.92
834236	伊塔科技	-20.30	1.86
834281	威达智能	13.51	1.00
837009	大雅智能	-372.85	3.24
838443	祈禧股份	12.48	1.91
838989	华津时代	222.48	12.56
839768	瑞科汉斯	-4.38	0.21
870150	科网股份	4.34	0.68
871289	火焰山股	6.29	0.29
872393	迪富电子	5.83	0.35
873083	博菱电器	41.76	1.57
873523	银狐医疗	4.64	0.81
873652	常荣电器	20.46	2.09
874629	佳音科技	17.06	2.73
中位数		6.06	0.96
平均数		-0.66	1.93

数据来源：同花顺数据，收盘价为截至 2025 年 11 月 28 日的收盘价，根据上表，同行业挂牌公司市盈率(TTM)平均值为-0.66 倍，中位数为 6.06；，行业市净率平均值为 1.93 倍，中位数为 0.96。

公司本次股票期权行权价格为 7.00 元/股，根据公司 2024 年度经审计的财务数据测算，市盈率为 5.69 倍,在同行业可比公司的市盈率平均值-0.66 倍和中位数 6.06 倍之间；根据公司 2025 年半年度未经审计的财务数据测算，公司市净率为 1.53 倍，在同行业可比公司的市净率中位数 0.96 倍和平均数 1.93 倍之间。

综上所述，公司本次期权的行权价格为 7.00 元/股，高于公司 2024 年 12 月 31 日的每股净资产 5.01 元/股。根据 2024 年的财务数据测算的市盈率为 5.69 倍，

根据 2025 年半年度财务数据测算的市净率为 1.53 倍，在同行业可比公司的估值中位数和平均值之间。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。

除本激励计划规定不得成为激励对象的情形外，公司未设置其他特定获授权益条件。根据《业务办理指南》的规定“股权激励计划规定不得成为激励对象的情形，不视为前述获授权益条件”；因此本激励计划无《业务办理指南》所称获授权益条件。

（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
5	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它情形

（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公司股权激励的情形
7	中国证监会或者全国股转公司认定不得成为激励对象的其它情形

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	法律法规规定不得参与公司股权激励的情形
5	中国证监会或者全国股转公司认定不得成为激励对象的其它情形

(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公司股权激励的情形
7	中国证监会或者全国股转公司认定不得成为激励对象的其它情形

(三) 公司业绩指标

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个行权期： 公司满足下列两个条件之一： 1、以2025年净利润为基数，2026年净利润增长不低于10%；

	2、以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长不低于10%。
2	第二个行权期： 公司满足下列两个条件之一： 1、以2026年净利润为基数，2027年净利润增长不低于10%； 2、以2026年营业收入为基数，2027年营业收入增长不低于10%。
3	第三个行权期： 公司满足下列两个条件之一： 1、以2027年净利润为基数，2028年净利润增长不低于10%； 2、以2027年营业收入为基数，2028年营业收入增长不低于10%。

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据。

2、上述“净利润”是指归属于挂牌公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据。

（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，认同企业文化，且没有出现以下情形：（1）严重违反公司管理制度，或给公司造成巨大经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司处分的；（2）激励对象自行辞职的，或者劳动合同期满不再续签；（3）被公司解除劳动合同的；（4）存在不能成为激励对象情形或本次激励计划规定的其他取消激励资格的情形的。 激励对象出现上述任一情形的，不得行权。
2	公司将根据公司现行绩效考核的相关规定和《股票期权激励计划实施考核管理办法》对激励对象 2026 年至 2028 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、C、D 四个档次，分别对应当期期权的可行权比例为 100%、100%、80%、0%。

（五）绩效考核指标合理性说明

公司本次股权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。

1. 公司层面业绩指标的设定主要基于公司过往近三年经营情况

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	近三年复合增长率
营业总收入	47,299.23	39,395.70	41,747.84	6.44%
归属于挂牌公司股东的净利润	7,542.29	6,332.26	6,524.04	7.52%

公司在制定激励计划草案时主要依据以上数据，在经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用后，将公司层面业绩指标设置为当年营业收入或归属于挂牌公司股东的净利润较上年同期增长 10%，与历史业绩对比，具有一定挑战性，也具备切实的激励效果。

2. 公司目前经营情况向好，公司层面业绩指标基数预计较高

根据公司《2025 年上半年度报告》，公司 2025 年上半年营业收入为 2.41 亿元，较上年同期增长 10.86%，归属于挂牌公司股东的净利润为 3,411.61 万元，较上年同期增长 12.37%。公司目前经营情况向好，本次股票期权激励第一个行权期以 2025 年业绩指标为基准，以后年度以上年业绩为基准，在基数已经较高的情况下，仍然设定高于历史复合增长率的增长指标，具备较强的激励效果。

3. 公司未来拟上市规划

公司目前处于申请公开发行股票并在北交所上市辅导期内，结合上市申报期主要盈利指标需持续增长且无重大波动的要求，本次股票期权激励公司层面业绩指标设定的增长率高于历史但不脱离实际，能够激发团队突破惯性，又避免团队短期逐利，支撑上市后估值与业绩持续增长，具有较强的激励效果。

综上，公司层面业绩指标的设定主要基于公司过往经营情况，公司目前经

营情况向好，公司层面业绩指标基数预计较高，同时结合了上市申报期主要盈利指标需持续增长且无重大波动的要求，因此，本次增长率设定具有合理性和较强的激励效果。

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、 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：

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：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

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、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q 为调整后的股票期权数量。

（二）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。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

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。

（四）增发、派息

公司在发生增发新股、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：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

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、股份拆细的比率；P 为调整后的行权价格。

（二）配股

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

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公司总股本的比例）P 为调整后的行权价格。

（三）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。

（四）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 仍须大于 1。

（五）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——金融工具确认及计量》等相关规定，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。

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和预计等待期间的最佳估算为基础，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成本或费用，同时计入资本公积中的其他资本公积。

3、可行权日会计处理

公司在可行权日将股票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、行权日会计处理

在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转截止行权日累计确认的“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。

5、股票期权的公允价值及确认方法

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：5.01 元/股 （2024 年 12 月 31 日经审计每股净资产）
- （2）行权价格：7.00 元/股
- （3）有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（授权日至每期期权首个可行权日的期限）
- （4）波动率分别为：20.04% 、22.96% 、21.44% （采用截至 2025 年 11 月

28 日），家电 ETF 最近 12 个月、24 个月、36 个月的年化波动率。

（5）无风险利率：1.35%、1.37%、1.40%（分别采用国债到期利率 1 年期、2 年期、3 年期到期利率）。

（6）股息率： 0.00%、 0.00%、 0.00%

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 2026 年 1 月，则 2026 年-2028 年股票期权成本摊销情况测算见下表：

项目	数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）	2028 年（万元）
合计	130.6624	18.47	12.00	4.62	1.85

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确定的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，本次股权激励具体对公司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；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（公司内部公示栏），在公司内部公示激励对象名单，公示期不少于 10 天。

（三）审计委员会应当充分听取公示意见，在公示期满后对股权激励名单进行审核；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。公司独立董事应当在公示期满后对上述事项发表意见。

（四）主办券商应当对股权激励计划草案和公司、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）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，审计委员会、独立董事及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且无转让限制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。

（四）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，公司审计委员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。公司独立董事应当对上述事项发表意见。

（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，应当经董事会、股东会审议通过。

主办券商应当就公司变更方案或终止实施激励计划是否符合《监管指引第6号》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害挂牌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，①如公司发生控制权发生变更、合并、分立等情形时，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；②如公司发生股票终止挂牌情形，则本激励计划的执行不受影响，仍按照本激励计划的规定执行；③若出现公司股东会审议通过申请首次公开发行股票并上市/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(IPO)的情形，在公司递交IPO申请材料之日起，如当期行权条件已成就，所有激励对象不得行权，应递延至公司完成IPO上市行权，激励对象不得对该等方案提出异议。

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。

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，1、发生职务变更（1）仍在公司或公司控股子公司任职的，已获授的权益不作变更。（2）担任独立董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，已获授予但尚未行权的期权不得行权，由公司注销。（3）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，已行权股票不做处理，已获授予但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。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、劳动合同到期不再续约、协商解除劳动合同等, 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) 激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的, 其获授的股票期权可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理行权, 个人绩效考核条件不再纳入行权条件, 其他行权条件仍然有效。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) 激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的, 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、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。(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。

5、激励对象存在过错的情形 (1) 本激励计划有效期内, 如激励对象发生损害公司利益的情形, 包括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、违反与公司或公司子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、利用职务便利为自己或者他人谋取属于公司的商业机会、自营或者为他人经营与公司同类的业务、投资或参股其他与公司存在竞争性业务的企业、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情形, 其已获授但尚未行权的股票期权不得行权, 由公司注销; 已行权但尚未出售的股票, 公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益, 并在股票转让后将转让所得

收益全部返还给公司；已行权且已出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益以及股票转让所得收益，激励对象给公司造成损失的，还应同时承担赔偿责任。

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）激励对象已充分了解公司有关股票期权的规章制度，包括但不限于本激励计划、公司必要的管理、职务及岗位考核要求、方式及其相关规定。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自筹资金，资金来源合法合规，不违反法律、行政法规、规范性文件及中国证监会的相关规定；激励对象不会要求公司为其提供任何形式的财务资助，包括但不限于为其贷款提供担保。

（四）激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、质押、用于担保或用于偿还债务。

（五）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。

（六）激励对象因本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。

（七）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。

（八）激励对象承诺在本激励计划有效期内不出现：损害公司利益的情形，包括因触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、违反与公司或公司子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、利用职务便利为自己或者他人谋取属于公司的商业机会、自营或者为他人经营与公司同类的业务、投资或参股其他与公司存在竞争性业务的企业、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行为。否则，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权但尚未出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益，并在股票转让后将转让所得收益全部返还给公司；已行权且已出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益以及股票转让所得收益，激励对象给公司造成损失的，还应同时承担赔偿责任。

（九）激励对象承诺，若在公司首次公开发行股票并上市/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后行使本次股权激励计划行权认购的股票，按照《公司法》《证券法》等相关法律法规、监管部门要求及《公司章程》规定执行。

（十）激励对象为本激励计划及本协议的履行所提供的资料（包括但不限于身份证号码、证券账户号码及相关信息）均为真实、准确、完整和有效，并对其承担全部法律责任；积极配合公司向全国股转公司、证券交易所（如需）、中国证券登记结算有限责任公司等有关机构办理股票期权的登记、行权等相关手续，

若因个人原因（如未能在规定时限内提供有关资料或提供的身份证号码、证券账户号码、证券营业部席位代号等信息有误）导致激励对象股票期权未能有效登记或行权的，激励对象愿意承担相应的经济损失及有关责任。

（十一）激励对象应当按照本激励计划的规定及公司的要求配合公司完成股票期权的注销或回购手续；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。

（十二）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。

苏州贝昂智能科技股份有限公司

董事会

2026 年 1 月 22 日