

首创证券股份有限公司  
关于蓝耘科技集团股份有限公司  
2025 年股权激励计划  
之  
合法合规性意见

主办券商



住所:北京市朝阳区安定路 5 号院  
13 号楼 A 座 11-21 层  
二〇二六年一月

## 目录

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| 一、关于挂牌公司与激励对象是否符合《监管指引第 6 号》规定的核查意见 ....       | 4  |
| 二、本次激励计划的审议程序和信息披露的核查意见.....                   | 5  |
| 三、关于激励对象、标的股票来源的核查意见 .....                     | 7  |
| 四、关于激励对象公示情况的核查意见.....                         | 7  |
| 五、关于本次激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期、解除限售安排的核查意见 ..... | 8  |
| 六、关于本次股权激励计划限制性股票授予价格的核查意见 .....               | 9  |
| 七、关于本次激励对象获授权益、行使权益的条件设置的合理性的核查意见 ..           | 10 |
| 八、公司股权激励计划的相关会计处理的核查意见 .....                   | 17 |
| 九、关于本次激励计划回购价格的合规性、合理性的核查意见.....               | 18 |
| 十、关于挂牌公司与激励对象签订协议的核查意见 .....                   | 19 |
| 十一、关于挂牌公司及其董事、高级管理人员以及所有激励对象出具承诺的情况的核查意见 ..... | 19 |
| 十二、公司股权激励计划的激励对象参与股权激励计划的资金来源的核查意见 .....       | 19 |
| 十三、关于本次股权激励计划内容是否符合《监管指引第 6 号》规定的核查意见 .....    | 20 |

根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《非上市公众公司监督管理办法》（以下简称“《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）》（以下简称“《监管指引第 6 号》”）、《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》的规定，首创证券股份有限公司（以下简称“首创证券”、“主办券商”）作为蓝耘科技集团股份有限公司（证券代码：871169，以下简称“蓝耘科技”、“挂牌公司”或“公司”）的主办券商，对蓝耘科技集团股份有限公司 2025 年股权激励计划出具本核查意见。

如无特别说明，本合法合规意见中释义内容和《蓝耘科技集团股份有限公司股权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）中一致。

## **一、关于挂牌公司与激励对象是否符合《监管指引第6号》规定的核查意见**

### **（一）关于公司是否存在相关负面情况的核查意见**

经核查公司 2024 年度审计报告、公司出具的相关情况声明承诺、中国执行信息公开网、证券期货市场失信记录、信用中国，主办券商认为：

公司不存在下列情形：

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、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）关于激励对象是否存在相关负面情况的核查意见**

本次激励计划的激励对象为董事会认为需要激励的董事、高级管理人员和核心员工，本激励计划授予的激励对象总人数为 6 人。经核查本次激励对象出具的相关情况声明承诺、中国执行信息公开网、证券期货市场失信记录，主办券商认为：

本次股权激励对象不存在下列情形：

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。

综上所述，经核查，主办券商认为，挂牌公司与激励对象符合《监管指引第6号》规定。

## **二、本次激励计划的审议程序和信息披露的核查意见**

### **（一）公司董事会依法对本激励计划、核心员工认定进行审议并做出决议**

2025年12月8日，公司召开第四届董事会第八次会议审议通过了《关于公司2025年股权激励计划（草案）》、《关于确定公司2025年股权激励计划的激励对象名单》、《关于拟认定公司核心员工》等议案，并于2025年12月8日披露了《第四届董事会第八次会议决议公告》、《股权激励计划（草案）》、《关于拟认定核心员工进行公示并征求意见的公告》、《关于拟修订〈公司章程〉公告》、《关于召开2025年第六次临时股东会通知公告》。

根据全国中小企业股份转让系统有限责任公司关于本次股权激励计划（草案）的反馈意见要求，公司对本激励计划进行修订，并于2026年1月19日召开第四届董事会第十一次会议重新审议并通过了《关于公司2025年股权激励计划（草案）（修订稿）》等前述相关议案。公司于同日披露了《第四届董事会第十一次会议决议公告》、《股权激励计划（草案）（修订稿）》、《关于拟认定核心员工进行公示并征求意见的公告》、《关于拟修订〈公司章程〉公告》、《关于召开2026年第二次临时股东会通知公告》。

综上，公司董事会已经依法对本激励计划进行审议并做出决议。公司董事会已经依法对核心员工认定进行审议并做出决议。公司将在2026年第二次临时股东会中审议本次激励计划及核心员工认定的相关议案。

### **（二）公司将激励名单向全体员工公示**

2025年12月8日，公司披露了《2025年股权激励计划的激励对象名单的公告》，公司于2025年12月8日至2025年12月17日通过全国中小企业股份转让系统信息披露平台、公司办公场所公示了激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

2026年1月19日，公司披露了《2025年股权激励计划的激励对象名单的公告》，公司于2026年1月19日至2026年1月29日通过全国中小企业股份转让系统信息披露平台、公司办公场所公示了激励对象的姓名和职务，公示期不少于

10 天。

### **（三）公司审计委员会及独立董事发表意见**

2026 年 1 月 30 日，公司审计委员会以及独立董事对《关于公司 2025 年股权激励计划（草案）（修订稿）的议案》发表了意见，并于同日披露了《审计委员会关于公司股权激励计划相关事项的核查意见》、《独立董事关于公司股权激励计划相关事项的核查意见》公告。公司审计委员会、独立董事认为：（1）提名认定核心员工的程序符合法律、法规、《公司章程》等各项规定，未发现所包含的信息存在虚假、不符合实际情况的情形。公司审计委员会、独立董事一致同意认定董事会提名的 4 名员工为公司核心员工，并同意将《关于修订拟认定公司核心员工的议案》提交公司股东会进行审议。（2）激励对象名单中的全部激励对象均具备《中华人民共和国公司法》等法律法规以及《公司章程》规定的任职资格，符合《非上市公众公司监督管理办法》、公司《2025 年股权激励计划（草案）（修订稿）》等文件规定的激励对象条件，激励对象不包括公司独立董事、审计委员会成员，不包括持有公司 5%以上股份的股东，不存在《非上市公众公司监督管理办法》、《监管指引第 6 号》规定的不得成为激励对象的情形，其作为本次股权激励计划激励对象的主体资格合法、有效，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。（3）公司不存在《非上市公众公司监督管理办法》、《监管指引第 6 号》等法律法规规定的禁止实施股权激励计划的情形，具备实施股权激励计划的主体资格；公司已按规定履行信息披露义务，股权激励计划制定及审议流程符合相关法律、法规及规范性文件的规定。对各激励对象获授限制性股票的授予安排、解除限售安排未违反有关法律、法规和规范性文件的规定；公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排；本次股权激励计划是公司为了激励和稳定公司管理团队以及核心员工，充分调动员工的工作积极性和能动性，同时奖励长期以来对公司做出贡献的员工。定价依据和考核方法兼具合理性，充分体现了公司进一步稳定和激励核心团队的实际激励需求，有利于公司保障人才机制，有利于公司长远稳健持续健康发展，不存在损害挂牌公司及全体股东利益的情形。

综上所述，经核查，主办券商认为，公司股权激励计划已按规定由董事会审议和审计委员会、独立董事发表意见，并履行信息披露义务，本次股权激励计划

相关事项尚需挂牌公司股东会审议通过。截至本意见出具日，蓝耘科技本次股权激励计划的审议程序和信息披露符合《监管指引第 6 号》的相关规定。

### **三、关于激励对象、标的股票来源的核查意见**

#### **（一）关于激励对象的核查意见**

根据本次《激励计划》，蓝耘科技本次激励计划涉及的激励对象为：公司董事、高级管理人员、核心员工共计 6 人。本激励计划的激励对象不包括公司审计委员会成员、独立董事，不包括持有公司 5%以上股份的股东。

全体激励对象均具备《公司法》《公司章程》等法律、法规及规范性文件规定的任职资格，符合《公众公司办法》《激励计划》等文件规定的激励对象条件，不存在《公众公司办法》《监管指引第 6 号》规定不得成为激励对象的情形，其作为本次股权激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

经核查蓝耘科技员工花名册、激励对象劳动合同、激励对象身份证复印件，主办券商认为，本次激励计划的激励对象符合《监管指引第 6 号》的相关规定。

#### **（二）关于标的股票来源的核查意见**

根据本次《激励计划》，本激励计划标的股票来源为向激励对象定向发行股票，股票种类为人民币普通股。

经核查，主办券商认为，本次股权激励计划标的股票来源方式符合《监管指引第 6 号》的相关规定。

### **四、关于激励对象公示情况的核查意见**

2025 年 12 月 8 日，公司披露了《2025 年股权激励计划的激励对象名单的公告》。公司于 2025 年 12 月 8 日至 2025 年 12 月 17 日通过全国中小企业股份转让系统信息披露平台、公司办公场所公示了激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。公示期间，公司全体员工未对提名本次股权激励计划激励对象名单提出异议。

2026 年 1 月 19 日，公司披露了《2025 年股权激励计划的激励对象名单的公告》。公司于 2026 年 1 月 19 日至 2026 年 1 月 29 日通过全国中小企业股份转让系统信息披露平台、公司办公场所公示了激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。公示期间，公司全体员工未对提名本次股权激励计划激励对象名单提出异议。

经核查，主办券商认为，公司已在股东会前，通过全国中小企业股份转让系统信息披露平台、公司办公场所公示了激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天，符合《监管指引第 6 号》的相关规定。

## **五、关于本次激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期、解除限售安排的核查意见**

根据本次激励计划草案，本次股权激励计划的有效期、限制性股票的授予日、限售期和解除限售安排如下：

### **（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其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三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 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，至依法披露后二个交易日内；
- 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 个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟 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

本次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，其在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。

综上，经核查，主办券商认为，本激励计划的有效期、限制性股票的授予日、限制性股票的限售期及解除限售安排等符合《监管指引第6号》的相关规定。

### 六、关于本次股权激励计划限制性股票授予价格的核查意见

本次股票发行的价格综合考虑了公司二级市场股票交易价格、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，经与发行对象协商后予以最终确定。本次限制性股票的授予价格为 8.50 元/股，授予价格不低于股票票面金额。

#### 1、确定方法

限制性股票授予价格的确定方法主要基于公司二级市场股票交易价格、每股净资产、前期股票回购价格、前次定向发行价格，并与发行对象进行沟通后最终确定。

#### 2、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

##### ① 二级市场交易价格

2025 年 12 月 8 日，公司召开第四届董事会第八次会议（以下简称“董事会”）审议本次股权激励计划草案并于当日公布本次股权激励计划草案。2026 年 1 月 19 日，公司召开第四届董事第十一次会议，对本次股权激励计划草案进行了修订，其中股权激励授予价格修改为 8.5 元/股。股权激励计划草案公布前各时段公司股票交易情况及本次股权激励授予价格折扣情况如下：

| 交易时段      | 成交量<br>(万股) | 成交额<br>(万元) | 平均换手率<br>(%) | 交易均价<br>(元) | 折扣率<br>(%) |
|-----------|-------------|-------------|--------------|-------------|------------|
| 前 1 个交易日  | 18.16       | 305.98      | 0.22         | 16.85       | 50.45      |
| 前 20 个交易日 | 179.72      | 3,045.94    | 0.11         | 16.95       | 50.15      |
| 前 60 个交易日 | 916.02      | 16,226.19   | 0.19         | 17.71       | 48.00      |

|            |          |           |      |       |       |
|------------|----------|-----------|------|-------|-------|
| 前 120 个交易日 | 2,879.27 | 56,004.37 | 0.30 | 19.45 | 43.70 |
|------------|----------|-----------|------|-------|-------|

根据《上市公司股权激励管理办法》（2025 年修订）第二十三条之规定：“上市公司在授予激励对象限制性股票时，应当确定授予价格或授予价格的确定方法。授予价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者：（一）股权激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价的 50%；（二）股权激励计划草案公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一的 50%。”

公司本次股权激励授予价格为 8.50 元/股，该价格为股权激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价的 50.45%；为股权激励计划草案公布前 20 个交易日的公司股票交易均价的 50.15%。公司股票目前存在活跃的二级市场交易，因此参考《上市公司股权激励管理办法》的上述规定，公司本次股权激励授予价格符合相关条款的规定。

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，董事会召开前公司股票最近 6 个月的交易均价及日均换手率整体持续走低，公司召开董事会前 120 个交易日、60 个交易日、20 个交易日及前 1 个交易日的交易均价为 19.45 元/股、17.71 元/股、16.95 元/股和 16.85 元/股。从交易均价来看，最近 1 个交易日和最近 20 交易日的交易均价差距较小；从区间振幅来，董事会召开前 20 个交易日，公司股价区间涨跌幅（最高收盘价较最低收盘价）为 6.41%，前 10 个交易日，公司股价区间涨跌幅（最高收盘价较最低收盘价）为 2.84%。以上数据在一定程度上说明公司股价在董事会召开前一段时间的波动趋于平稳。

因此，从公司股票二级市场交易情况来看，最近 20 个交易日不仅涵盖了足够的交易区间且交易价格已相对平稳，同时有助于减少因热点事件、市场情绪造成的价格偏离常态之扰动，使该段时间的价格更能客观地反映公司中长期基本面所支撑的均衡价值，作为股权激励有效市场参考价更具合理性。

综上，鉴于前期二级市场交易均价波动较大，近期公司股票二级市场交易价格已趋于平稳波动区间，因此公司选取董事会召开日前 20 个交易日均价 16.95 元/股作为本次股权激励计划的有效市场参考价，确定本次股权激励授予价格为 8.5 元/股，不低于有效市场参考价格的 50%，授予价格具有合理性。

## ② 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 8.50 元，高于公司每股净资产。

### **③ 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 70.77%。

### **④ 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 72.03%。

综上所述，本次股票发行的价格综合考虑了公司二级市场股票交易价格、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 补充和完善现有薪酬激励体系、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，即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。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，且日交易量在新三板股票市场交易成交量相对靠前，二级市场交易价格可以做为有效市场价格的确定依据。因此，公司股权激励授予价格以近期二级市场交易均价、前次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。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8.50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，有利于本激励计划顺利实施，有利于稳定公司现有核心团队和进一步引进优秀人才，实现员工利益与股东利益的深度绑定，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。

## **七、关于本次激励对象获授权益、行使权益的条件设置的合理性的核查意见**

### **（一）激励对象获授权益的条件**

本次股权激励不存在获授权益条件。经公司股东会审议通过后且同时满足下列条件时，公司应向激励对象授予限制性股票。

#### **1、公司未发生以下任一情形**

##### **（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) 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。

## 2、激励对象未发生以下任一情形

(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) 激励对象行使权益的条件

### 1、公司未发生如下负面情形

(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) 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。

## 2、激励对象未发生如下负面情形

- (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。

## 3、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 年度算力云业务营业收入达到 7.8 亿元。 |
| 2  | 第二个解限售期：2027 年度算力云业务营业收入达到 9.5 亿元。 |

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；

注 2、为进一步推动公司业务转型的战略目标实现，将公司与激励对象深度绑定，公司本次股权激励计划将算力云业务的增长作为业绩考核指标，该业务具体指算力解决方案之外的其他业务，包括算力云业务及其他新增业务，例如 AI 智能体、数据治理等；

注 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；

注 4、以上业绩指标不构成对投资者的业绩承诺。

## 4、个人业绩指标

本次股权激励包括董事、高级管理人员、核心员工，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。

### （三）业绩考核指标设定科学性、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。

公司层面的业绩考核指标为算力云服务业务 2026 年和 2027 年的营业收入达到 7.8 亿元和 9.5 亿元。公司算力云服务业务 2024 年营业收入为 2.51 亿元，上述业绩考核指标分别较 2024 年增长 210.76%和 278.49%。

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%。虽然最近几年国内的算力规模持续增长，但是随着人工智能行业的快速发展，行业下游已经出现了显著变化，即算力需求方由一次性购买设备建立算力中心或者算力池逐步向采购算力云服务转变。对于行业内头部人工智能厂商而言，除自建算力外，会通过对外采购算力云服务作为自身算力规模的重要补充，以在快速迭代的行业背景下保障自身模型在技术、算法等方面的优势；对于调用大模型 API 的开发者来说，Token 成本直接决定了产品能否持续运营，通过向云服务商采购 Token 实现产品开发成为主流选择。

公司早在 2021 年已敏锐观察到上述产业变化趋势，开始逐步由传统的算力解决方案提供商向算力云服务转型，且公司最近几年的收入结构已发生显著变化，算力云服务的占收入的比例已由 2021 年的 21.16%上升到 2025 年半年度的 43.25%。从在手订单来看，截止目前公司不存在大额的算力解决方案订单，预计公司 2025 年全年的算力解决方案收入将低于 2024 年，算力云服务的收入占比将首次超过 50%。未来公司将坚定不移的推进公司业务战略转型，不断提升算力云服务的市场竞争力和收入占比。

但与此同时，算力云服务采用时段法确认收入，这意味着在同等算力规模下，公司收入将在未来年度分期确认，而非一次性确认。这一会计处理方式与传统算力解决方案业务一次性确认收入的模式形成鲜明对比，虽然公司正在积极布局多元化的云服务收入来源，但短期内实现规模化突破存在较大挑战。

另外，公司签署算力云服务合同后，需要经历算力服务器及其他设备的采购、部署、调优调参等周期，收入开始确认时点与合同签署时间会存在一定的滞后，但可以在以后年度持续为公司产生收入和利润，保障公司未来几年的持续发展。

鉴于此，为进一步推动公司业务转型的战略目标实现，将公司与激励对象深度绑定，公司本次股权激励计划将算力云业务（具体指算力解决方案之外的业务，包括算力云业务及其他新增业务，例如 AI 智能体、数据治理等）的增长作为本次股权激励计划公司层面的考核指标。并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。

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，主办券商认为，蓝耘科技本次股权激励方案除不得进行激励和不得成为激励对象的情形外，本次股权激励计划不设置其他条件；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；本激励计划获授权益、行使权益的条件设置符合《监管指引第 6 号》的相关规定。

## 八、公司股权激励计划的相关会计处理的核查意见

### （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2026年2月，总授予数量440万股，则公司2026年至2028年限制性股票成本摊销情况测算见下表（单位：万元）：

| 年度     | 2026 年   | 2027 年   | 2028 年 |
|--------|----------|----------|--------|
| 股份支付费用 | 2,323.75 | 1,239.33 | 154.92 |

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，但影响程度不大。

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，实际股权激励费用将根据授予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。

综上所述，经核查，主办券商认为，公司本次股权激励计划的相关会计处理符合《监管指引第6号》的相关规定，不存在损害股东权益的情形。

## 九、关于本次激励计划回购价格的合规性、合理性的核查意见

公司按本激励计划规定回购限制性股票的，限制性股票的回购价格为授予价

格加上银行同期存款利息。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、股票拆细、配股、缩股等影响公司股本总额或公司股票价格的事项，对尚未解除限售的限制性股票如果发生回购情形，应对限制性股票回购数量和回购价格进行相应的调整。

主办券商认为：公司本次激励计划设定的回购价格的设定及调整符合相关法律法规的规定，具有合理性，符合《监管指引第 6 号》和《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》的相关规定。

## **十、关于挂牌公司与激励对象签订协议的核查意见**

公司与激励对象签署了附生效条件的《股权激励授予协议书》，明确约定各自在本激励协议项下的权利、义务和其他相关事项。该《股权激励授予协议书》自公司与授予对象签字盖章并经公司股东会审议通过后生效。

经核查公司与激励对象签署的《股权激励授予协议书》，主办券商认为：公司与激励对象签署的《股权激励授予协议书》，已确认了本次激励计划的内容，并约定公司与激励对象双方的其他权利义务，符合《监管指引第 6 号》的相关规定。

## **十一、关于挂牌公司及其董事、高级管理人员以及所有激励对象出具承诺的情况的核查意见**

公司及公司董事、高级管理人员承诺：本公司及董事、高级管理人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。

本次股权激励计划全体激励对象承诺：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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

经核查公司及公司全体董事、高级管理人员、全体激励对象出具的承诺，主办券商认为：挂牌公司及公司董事、高级管理人员、全体激励对象已按照《监管指引第 6 号》的相关规定出具承诺。

## **十二、公司股权激励计划的激励对象参与股权激励计划的资金**

## 来源的核查意见

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。

全体激励对象承诺：激励对象参与股权激励计划的资金来源合法合规的自筹资金，符合法律、行政法规、中国证监会及全国股转公司的相关规定。参与股权激励计划的资金不存在公司提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为激励对象的贷款提供担保等。

经核查，主办券商认为，激励对象参与本次股权激励计划的资金来源合法合规，符合《监管指引 6 号》的相关规定。

## 十三、关于本次股权激励计划内容是否符合《监管指引第 6 号》

### 规定的核查意见

本次《激励计划》包括以下主要内容：

- 1、股权激励计划的目的；
- 2、股权激励计划的管理机构；
- 3、激励对象的确定依据和范围；
- 4、股权激励计划拟授出的权益的数量和形式，拟授出权益涉及的标的股票来源及种类及占公司股份总额的比例
- 5、激励对象的姓名、职务、可获授的权益数量、占股权激励计划拟授出权益总量的百分比及涉及标的股票数量占激励计划公告日股本总额的百分比；
- 6、股权激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期和解除限售安排；
- 7、限制性股票的授予价格或者授予价格的确定方法以及定价合理性的说明；
- 8、激励对象获授权益、行使权益的条件；
- 9、股权激励计划的调整方法；
- 10、股权激励会计处理方法、预期股权激励实施对各期经营业绩的影响；
- 11、股权激励计划的生效程序、授出权益的程序、行使权益的程序、激励计划的变更及终止程序、回购/注销程序；
- 12、挂牌公司发生控制权变更、合并、分立、终止挂牌以及激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时股权激励计划的执行；

13、挂牌公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制；

14、挂牌公司与激励对象的其他权利义务。

经核查，主办券商认为：《激励计划》内容符合《监管指引第 6 号》的相关规定。

（以下无正文）

（本页无正文，为《首创证券股份有限公司关于蓝耘科技集团股份有限公司  
2025 年股权激励计划之合法合规性意见》之盖章页）

