

国信证券股份有限公司

关于

深圳市英维克科技股份有限公司

2026 年股票期权激励计划（草案）

之

独立财务顾问报告



2026 年 9 月

目录

一、释义	3
二、声明	4
三、基本假设	5
四、本次股票期权激励计划的主要内容	6
五、独立财务顾问意见	14
六、备查文件及咨询方式	21

一、释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

英维克、本公司、公司、上市公司	指	深圳市英维克科技股份有限公司
本激励计划、股权激励计划	指	深圳市英维克科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划
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公司一定数量股票的权利
激励对象	指	包括公告本激励计划草案时在公司（含下属子公司、分公司）董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员等
授予日	指	公司向激励对象授权股票期权的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	从股票期权授予完成之日起到股票期权行权或注销完毕之日止的时间段
等待期	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	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所持有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的价格和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	根据本激励计划激励对象行使股票期权所必须满足的条件
《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》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《深圳市英维克科技股份有限公司章程》
中国证监会、证监会	指	中国证券监督管理委员会
登记结算公司、结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
证券交易所、交易所	指	深圳证券交易所
元、万元	指	人民币元、人民币万元

二、声明

对本报告的出具，本独立财务顾问特作如下声明：

（一）本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由英维克提供，本计划所涉及的各方已向独立财务顾问保证：所提供的出具本独立财务顾问报告所依据的所有文件和材料合法、真实、准确、完整、及时，不存在任何遗漏、虚假或误导性陈述，并对其合法性、真实性、准确性、完整性、及时性负责。本独立财务顾问不承担由此引起的任何风险责任。

（二）本独立财务顾问仅就本次股权激励计划对英维克股东是否公平、合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对英维克的任何投资建议，对投资者依据本报告所做出的任何投资决策而可能产生的风险，本独立财务顾问均不承担责任。

（三）本独立财务顾问未委托和授权任何其他机构和个人提供未在本独立财务顾问报告中列载的信息和对本报告做任何解释或者说明。

（四）本独立财务顾问提请上市公司全体股东认真阅读上市公司公开披露的关于本次股权激励计划的相关信息。

（五）本独立财务顾问本着勤勉、审慎、对上市公司全体股东尽责的态度，依据客观公正的原则，对本次股权激励计划涉及的事项进行了深入调查并认真审阅了相关资料，调查的范围包括上市公司章程、历次董事会、股东会决议、最近三年及最近一期公司财务报告、公司的生产经营计划等，并和上市公司相关人员进行了有效的沟通，在此基础上出具了本独立财务顾问报告，并对报告的真实性、准确性和完整性承担责任。

本报告系按照《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、法规和规范性文件的要求，根据上市公司提供的有关资料制作。

三、基本假设

本财务顾问所发表的独立财务顾问报告，系建立在下列假设基础上：

- （一）国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- （二）本独立财务顾问所依据的资料具备真实性、准确性、完整性和及时性；
- （三）上市公司对本次股权激励计划所出具的相关文件真实、可靠；
- （四）本次股权激励计划不存在其他障碍，涉及的所有协议能够得到有效批准，并最终能够如期完成；
- （五）本次股权激励计划涉及的各方能够诚实守信地按照激励计划及相关协议条款全面履行所有义务；
- （六）无其他不可预计和不可抗拒因素造成的重大不利影响。

四、本次股票期权激励计划的主要内容

（一）激励对象的范围

本激励计划首次授予涉及的激励对象共计 768 人，包括公司（含下属子公司、分公司）董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员等。

上述任何一名激励对象，不包括公司独立董事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

预留授予部分的激励对象将在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、董事会薪酬和考核委员会发表明确意见、律师事务所发表专业意见并出具法律意见书后，公司将在内部公示激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

所有激励对象必须在公司授予股票期权时和本激励计划有效期内与公司（含下属子公司、分公司）签署劳动合同或聘用协议并任职。

本激励计划经董事会审议通过后，公司将通过公司网站或者其他途径，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。公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东会审议本激励计划前 5 日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司董事会薪酬与考核委员会核实。

（二）授予的股票期权来源、数量和分配

1、本激励计划的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

2、本激励计划标的股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量总计为 2500 万份，涉及的股票种类为人民币 A 股普通股股票，约占本激励计划草案公告前一交易日公司股本总额 1,278,829,492 股的 1.95%，其中，首次授予 2,200 万份，约占本激励计划授予总量的 88.00%，约占本激励计划草案公告前一交易日公司股本总额

1,278,829,492 股的 1.72%；预留 300 万份，约占本激励计划授予总量的 12.00%，约占本激励计划草案公告前一交易日公司股本总额 1,278,829,492 股的 0.23%。

每份股票期权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有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

在本激励计划草案公告当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、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格和数量将做相应的调整。

3、激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划拟授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占本激励计划授予股票期权总数的比例	占本激励计划草案公告前一交易日股本总额的比例
1	叶桂梁	董事、财务总监	20	0.80%	0.02%
2	核心管理人员、核心技术(业务) 人员（767人）		2,180	87.20%	1.70%
首次授予部分小计（768人）			2,200	88.00%	1.72%
预留部分			300	12.00%	0.23%
合计			2,500	100.00%	1.95%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司总股本的 10%。

2、上述激励对象不包括公司独立董事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内明确预留权益的授予对象，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效；

4、在股票期权授予前，因激励对象离职或激励对象放弃获授权益的，由董事会将激励对象放弃的权益份额调整到预留部分或在激励对象之间进行分配调整或直接调减；

5、本激励计划的激励对象包含外籍员工，纳入激励对象的外籍员工处于公司核心关键岗位，是对公司未来经营和发展起到重要作用的人员，股权激励的实施更能稳定和吸引外籍高端人才的加入。

6、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（三）股票期权的有效期限、授予日、等待期、可行权日、行权安排和禁售期

1、本激励计划的有效期限

股票期权激励计划的有效期限为自股票期权首次授予完成之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

2、本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后 60 日内完成授予日的确定、授予登记、公

告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。根据《管理办法》及其他相关法律法规规定上市公司不得授出权益的期间不计算在前述 60 日内。

预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内明确预留权益的授予对象，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

3、本激励计划的等待期

本激励计划首次授予的股票期权的等待期分别为自授予完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月，预留部分的等待期自相应股票期权授予完成之日起算分别为 12 个月、24 个月。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

4、本激励计划的可行权日

股票期权自等待期满后开始行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，但不得在下列期间内行权：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（3）自可能对本公司股票及其衍生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起至依法披露之日；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《证券法》《深圳证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。在本激励计划有效期内，如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权的期间另有新的规定的，则以新的相关规定为准。

5、本激励计划授予的股票期权的行权安排

本激励计划授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
股票期权的第一个行权期	自授予完成之日起12个月后的首个交易日起至授予完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
股票期权的第二个行权期	自授予完成之日起24个月后的首个交易日起至授予完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%

股票期权的第三个行权期	自授予完成之日起36个月后的首个交易日起至授予完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%
-------------	--	-----

本激励计划预留部分的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
股票期权的第一个行权期	自预留授予完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
股票期权的第二个行权期	自预留授予完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内，因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

6、本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（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）激励对象为公司董事和高级管理人员的，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，但限制性股票授予、归属登记除外。

（三）激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《关于短线交易监管的若干规定》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等有关规定。

（四）在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持

有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象在转让其所持有的公司股票时应当符合修改后的相关规定。

（四）股票期权的行权价格及确定方法

1、股票期权的行权价格

本计划授予激励对象的股票期权的行权价格（含预留授予）为每股 46.73 元，即在满足行权条件的情形下，激励对象获授的每份股票期权可以 46.73 元的价格购买 1 股公司股票。

2、股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划采用自主定价的方式，股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的 75%：

（1）本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量），为每股 61.39 元；

（2）本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量），为每股 62.31 元。

（五）激励计划的授予及行权条件

1、股票期权的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司向激励对象授予股票期权；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予股票期权。

（1）公司未发生如下任一情形：

①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无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 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；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生以下任一情形：

- ①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 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或者采取市场禁入措施；
- ④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；
- ⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- ⑥中国证监会认定的其他情形。

2、股票期权的行权条件

行权期内，必须同时满足下列条件时，激励对象已获授的股票期权方可行权：

（1）公司未发生如下任一情形：

- ①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无法表示意见的审计报告；
- ③上市后最近 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；
- ④法律法规规定不得实行股权激励的；
- ⑤中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生以下任一情形：

- ①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 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或者采取市场禁入措施；
- ④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；
- ⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- ⑥中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；任何激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当

由公司注销。

3、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权行权对应的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
股票期权的第一个行权期	以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 25%
股票期权的第二个行权期	以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 56%
股票期权的第三个行权期	以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 95%

注：1.上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，考核年度(2026-2028)的净利润为剔除本次及考核期间内其它激励计划股份支付费用影响的数值，下同。

2. 业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

本激励计划预留部分的股票期权行权对应的考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
股票期权的第一个行权期	以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于56%
股票期权的第二个行权期	以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于95%

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定的比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

4、个人层面年度考核要求

激励对象的个人层面的年度考核按照《公司考核管理办法》的相关规定组织实施，个人的年度考核结果分为四个档次。届时根据下表对应的个人层面标准系数确定激励对象的实际可行权的股票期权数量：

考核结果	I类	II类	III类	IV类
标准系数	1.0	0.7	0.3	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人层面标准系数×个人当期计划行权的股票期权数量，对应当期未能行权的股票期权，由公司注销。

（六）激励计划其他内容

激励计划的其他内容详见《深圳市英维克科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》。

五、独立财务顾问意见

（一）对公司股票期权激励计划是否符合政策法规规定的核查意见

1、英维克股票股权激励计划符合相关法律、法规的规定；

英维克的本次股权激励计划符合《管理办法》的相关规定，且符合《公司法》《证券法》《上市公司章程指引》等有关法律、法规和规范性文件的规定。

2、英维克不存在《管理办法》规定的不能行使股权激励计划的情形：

（1）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）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；

（3）上市后最近 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；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他不得实行股权激励计划的情形。

3、英维克 2026 年股票期权激励计划首次授予所确定的激励对象、股票来源和种类、激励总量及股票期权在各激励对象中的分配、资金来源、授予条件、授予安排、等待期、禁售期、行权安排、激励对象个人情况发生变化时如何实施本计划、本计划的变更等均符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

且英维克承诺出现下列情形之一时，本计划即行终止：

（1）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）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；

（3）上市后最近 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；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，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。

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，导致不符合股票期权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已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，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。

经核查，本财务顾问认为：英维克 2026 年股票期权激励计划符合《管理办法》等有关政策法规的规定。

（二）对公司实行股票期权激励计划可行性的核查意见

本期股权激励计划明确规定了授予股票期权及激励对象生效、获授、行权程序等，这些操作程序均符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定。

因此本股权激励计划在操作上是可行性的。

经核查，本财务顾问认为：英维克 2026 年股票期权激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的规定，且在操作程序上具备可行性。

（三）对公司激励对象范围和资格的核查意见

英维克 2026 年股票期权激励计划的首次授予的全部激励对象范围和资格符合相关法律、法规和规范性文件的规定，不存在下列现象：

- （1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- （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或者采取市场禁入措施；
- （4）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；
- （5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- （6）中国证监会认定的其他情形。

激励对象不包括公司独立董事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

经核查，本财务顾问认为：英维克 2026 年股票期权激励计划所规定的首次授予的激励对象范围和资格符合《管理办法》的规定。

（四）对公司股票期权激励计划权益授出额度的核查意见

1、股票期权激励计划的权益授出总额度

公司 2026 年股票期权激励计划的权益授出总额度，符合《管理办法》所规定的：全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额 10%。

2、股票期权激励计划的权益授出额度分配

公司 2026 年股票期权激励计划中，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票累计均未超过公司股本总额的 1%。

经核查，本财务顾问认为：英维克 2026 年股票期权激励计划的权益授出额度符合《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件的规定。

（五）对公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见

本期股权激励计划中明确规定：“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股权激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。”“激励对象获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。”

经核查，本财务顾问认为：在英维克 2026 年股票期权激励计划中，上市公司不存在为激励对象提供任何形式的财务资助，符合《管理办法》的规定。

（六）对公司股票期权行权价格定价依据和定价方法合理的核查意见

1、股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划采用自主定价的方式，股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的 75%：

（一）本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量），为每股 61.39 元；

（二）本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量），为每股 62.31 元。

2、行权价格确定的合理性

本次股票期权的行权价格采取自主定价方式，且按照《管理办法》第三十五条的要求已聘请了独立财务顾问发表专业意见，符合《管理办法》规定。

公司主要从事精密温控节能设备的研发、生产、销售业务，该业务是我国积

极发展的战略新兴产业，技术创新能力是企业的核心竞争力；精密温控节能设备细分行业属于技术密集型行业，人才是公司长期稳定发展的根基，公司历来重视人才培养和储备，促进员工与企业共同成长，而行业人才稀缺，人才竞争加剧，股权激励逐渐成为上市公司薪酬制度“标配”，仅仅依靠单一的工资薪金已经无法满足公司长期发展的人才需求；限制性股票激励会导致公司成本高及员工出资压力大，因此公司计划采用股票期权激励方式；合适的股权激励行权价格和激励力度，不仅能降低公司留人成本和压力、激发员工动力和积极性、吸引并留住优秀的行业人才，同时更是公司持续保持行业领先地位、进一步促进公司远期发展战略和目标顺利实现的重要保障。因此，为更好地保障公司本次激励计划的有效性，进一步稳定和激励核心人才，为公司长远稳健发展提供有效的激励约束机制及人才保障，公司计划采用自主定价的方式确定行权价格。公司已聘请了独立财务顾问按照《管理办法》第三十五条的要求发表专业意见，符合《管理办法》规定。

综上，本激励计划的激励工具和定价方式选择在不损害公司利益的基础上综合考虑了激励力度、公司业绩状况、员工对公司的贡献程度等多种因素，同时为推动本激励计划的顺利实施，从稳定核心管理团队、维护公司整体利益的角度出发，最终选择股票期权作为激励工具，且行权价格采用自主定价的方式。

经核查，本财务顾问认为：英维克 2026 年股票期权激励计划中，股票期权的行权价格采取自主定价方式，且按照《管理办法》第三十五条的要求已聘请了独立财务顾问发表专业意见，符合《管理办法》规定，相关定价依据和定价方法合理、可行，有利于激励计划的顺利实施，有利于公司现有核心人才团队的稳定，有利于公司的持续发展，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

（七）对公司股票期权时间安排与绩效考核体系和考核办法的合理性的核查意见

1、股票期权的时间安排与考核

股票期权激励计划的有效期为自股票期权首次授予完成之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

本激励计划首次授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
股票期权的第一个行权期	自授予完成之日起 12 个月后的首个交易日起至授予完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	20%
股票期权的第二个行权期	自授予完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
股票期权的第三个行权期	自授予完成之日起 36 个月后的首个交易日起至授予完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

本激励计划预留部分的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
股票期权的第一个行权期	自预留授予完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
股票期权的第二个行权期	自预留授予完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内，因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

以上行权安排体现了计划的长期性，同时对等待期制定了严格的公司层面业绩考核、个人层面年度考核办法，防止短期利益，有利于促进股东利益与经营管理层利益深度绑定。

经核查，本财务顾问认为：英维克 2026 年股票期权激励计划的行权安排符合《管理办法》第三十一条约定。

2、英维克本次股权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年度考核。

公司层面的业绩指标是公司盈利能力及企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、

市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的年度考核体系，能够对激励对象的工作作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度考评结果，确定激励对象是否达到股票期权可行权条件以及具体的可行权数量。

综上，公司和个人考核指标明确，可操作性强，有助于提升公司竞争力，也有助于增加公司对行业内人才的吸引力，为公司核心队伍的建设起到积极的促进作用，同时兼顾了对激励对象约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

经分析，本财务顾问认为：英维克本次股权激励计划中所确定的绩效考核体系和考核办法具有合理性，符合《管理办法》等相关法律法规的规定。

（八）对公司实施股权激励计划的财务意见

根据财政部颁布的《企业会计准则》中的有关规定，股票期权作为用股权支付的基于股权的薪酬，应该按照在授予时的公允价值在有效期内摊销计入会计报表。

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》的相关规定，公司将在等待期内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。

为了真实、准确地反映公司实施股权激励计划对公司的影响，本财务顾问建议英维克在符合《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》的前提下，按照有关监管部门的要求，对本次股权激励所产生的费用进行计量、提取和核算，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响，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。

（九）公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见

在股票期权授予后，股权激励的内在利益机制决定了整个激励计划的实施将

对上市公司持续经营能力和股东权益带来持续的正面影响，当公司业绩提升造成公司股价上涨时，激励对象获得的利益和全体股东的利益成同比例正关联变化。

因此股权激励计划的实施，能够将经营管理者的利益与公司的持续经营能力和全体股东利益紧密结合起来，对上市公司持续经营能力的提高和股东权益的增加产生深远且积极的影响。

经分析，本财务顾问认为：从长远看，英维克 2026 年股票期权激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来一定程度的正面影响。

（十）股权激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的 核查意见

经核查，本激励计划制定内容和实施程序符合公司当前实际情况和未来发展需要，可发挥良好的激励与约束作用，吸引和留住核心人才，实现公司、股东及员工利益的有效统一。

（十一）其他应当说明的事项

本独立财务顾问报告所提供的期权激励计划的主要内容是为了便于论证分析，从《深圳市英维克科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》中概括出来的，可能与原文存在不完全一致之处，请投资者以公司的公告原文为准。

综上，本独立财务顾问认为：本激励计划不存在损害公司及股东利益的情形，本激励计划尚需股东会批准方可实施。

六、备查文件及咨询方式

（一）备查文件

- 1、深圳市英维克科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）
- 2、深圳市英维克科技股份有限公司第五届董事会第六次会议决议
- 3、深圳市英维克科技股份有限公司第五届董事会薪酬和考核委员会第四次
会议决议
- 4、深圳市英维克科技股份有限公司章程

（二）咨询方式

单位名称：国信证券股份有限公司

经 办 人：李媛媛

联系电话：0755-82130833

传 真：0755-82133415

联系地址：广东省深圳市福田区福华一路 125 号国信金融大厦 35 层

邮编：518000

本页无正文，为《国信证券股份有限公司关于深圳市英维克科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）之独立财务顾问报告》之盖章页。

独立财务顾问：国信证券股份有限公司

2026年 月 日