

证券代码：002837

证券简称：英维克

公告编号：2026-034

深圳市英维克科技股份有限公司 关于向激励对象首次授予股票期权的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

重要内容提示：

- 1、股票期权首次授予日：2026年9月29日
- 2、股票期权首次授予数量：2,200万份

深圳市英维克科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年9月29日召开第五届董事会第七次会议，审议通过了《关于向2026年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》。根据公司《2026年股票期权激励计划（草案）》（以下简称《2026年激励计划》或“本激励计划”或“本次激励计划”）的相关规定和公司2026年第一次临时股东大会的授权，董事会认为2026年股票期权激励计划授予条件已经成就，同意以2026年9月29日为首次授权日，向符合授予条件的765名激励对象授予2,200万份股票期权。现将有关事项说明如下：

一、2026年激励计划简述

2026年9月28日，公司召开2026年第一次临时股东会，审议通过了《关于公司<2026年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》，其主要内容如下：

- （一）激励方式：股票期权
- （二）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。
- （三）行权价格：本激励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。
- （四）授予数量：本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量总计为2,500万份，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%。

（五）激励对象的范围及分配情况

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。

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。

（六）本激励计划的有效期、等待期和行权安排

1、有效期

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。

2、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。

3、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。

4、本激励计划授予的股票期权的行权安排

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	自首次授予完成之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予完成之日起 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	自首次授予完成之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予完成之日起 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	自首次授予完成之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予完成之日起 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。

5、本激励计划的考核安排

（1）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次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。

（2）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。

二、2026 年激励计划已履行的决策程序和信息披露情况

1、2026 年 9 月 10 日，公司召开第五届董事会第六次会议，会议审议通过《关于公司<2026 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东会授权董事会办理公司 2026 年股票期权激励计划相关事项的议案》。董事会薪酬和考核委员会对本激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

2、2026 年 9 月 11 日至 2026 年 9 月 20 日，公司在内部对本激励计划授予激励对象的姓名和职务进行了公示。在公示期内，公司董事会薪酬和考核委员会未收到与本激励计划激励对象有关的任何异议。公司于 2026 年 9 月 23 日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露了《董事会薪酬和考核委员会关于公司 2026 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单公示情况的说明及核查意见》。

3、2026 年 9 月 28 日，公司召开 2026 年第一次临时股东会，会议审议通过《关于公司<2026 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东会授权董事会办理公司 2026 年股票期权激励计划相关事项的议案》。

2026 年 9 月 29 日，公司在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露了《关于 2026 年股票期权激励计划内幕知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

4、2026 年 9 月 29 日，公司召开第五届董事会第七次会议，审议通过了《关于调整 2026 年股票期权激励计划相关事项的议案》《关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》，上述议案已经公司董事会薪酬和考核委员会审议通过并出具了核查意见。

三、本次授予条件及董事会对授予条件满足的情况说明

根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）及《2026 年激励计划》中股票期权授予条件的规定，激励对象获授股票期权需同时满足如下条件：

（一）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。

（二）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。

公司董事会经过认真核查，确定公司和本次授予的激励对象均未出现上述任一情形，亦不存在不能授予或不得成为激励对象的其他情形，认为本激励计划股票期权的授予条件已经成就。董事会同意以 2026 年 9 月 29 日作为首次授予日，向符合授予条件的 765 名激励对象授予股票期权 2,200 万份。

四、2026 年股票期权激励计划的首次授予情况

1、首次授予日：2026 年 9 月 29 日。

2、首次授予数量：2,200 万份。

3、首次授予人数：765 人。

4、行权价格：46.73 元/股。

5、股票来源：向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

6、首次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（764 人）		2,180	87.20%	1.70%
合计（765 人）			2,200	88.00%	1.72%

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、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。

4、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。

五、关于本次股票期权授予与股东会审议通过的激励计划是否存在差异的说明

鉴于本次激励计划首次授予的激励对象名单中，因 3 名激励对象已离职，不再具备激励对象资格，根据公司 2026 年第一次临时股东会的授权及本次激励计划的相关规定，公司董事会将前述人员原拟获授的权益在本次激励计划的其他首次授予激励对象之间进行分配调整。调整后，本激励计划的首次授予激励对象人数由 768 名调整为 765 名，授予的权益总数不变。

除上述调整外，本次实施的激励计划内容与公司 2026 年第一次临时股东会审议通过的内容一致。

六、激励对象为董事、高级管理人员的，在股票期权授予日前 6 个月买卖公司股票情况的说明

经公司自查，参与本激励计划的董事、高级管理人员在授予日前 6 个月不存在买卖公司股票的行为。

七、股票期权的授予对公司经营能力和财务状况的影响

1、股票期权公允价值的确定方法

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《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》，并于 2007 年 1 月 1 日起在上市公司

范围内施行。根据《企业会计准则第 22 号-金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。

公司选择 Black-Scholes 模型来计算期权的公允价值，并于 2026 年 9 月 29 日用该模型对首次授予的 2,200 万份股票期权进行测算，具体参数选取如下：

- (1) 标的股价：55.58 元/股（首次授予日公司收盘价）
- (2) 有效期分别为：1 年、2 年、3 年（股票期权授予完成之日起至每期行权日的期限）；
- (3) 历史波动率：25.37%、26.85%、24.55%（分别采用深证成指最近 1 年、2 年、3 年的波动率）；
- (4) 无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）；
- (5) 股息率：0%。

2、股票期权费用的摊销方法

公司按照相关估值工具确定授予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，进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

本激励计划首次授予日为 2026 年 9 月 29 日，根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示（单位：万元）：

授予的股票期权数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年
2,200	31,451.20	3,962.57	14,613.87	9,352.57	3,522.20

注：1、上述成本摊销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日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关。

上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。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，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。若考虑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，降低代理人成本，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。

八、激励对象认购权益及缴纳个人所得税的资金安排

激励对象认购权益及缴纳个人所得税的资金为全部自筹，不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助。公司将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他税费。

九、董事会薪酬和考核委员会的审核意见

经审核，董事会薪酬和考核委员会认为：

（一）董事会薪酬和考核委员会对本激励计划授予条件是否成就发表的明确意见

1、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）等法律、法规及规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。

2、本次授予的激励对象具备《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》等文件规定的激励对象条件，符合本激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

3、根据公司 2026 年第一次临时股东会的授权，公司董事会确定的股票期权首次授予日符合《管理办法》《2026 年激励计划》中有关授予日的相关规定。

综上，董事会薪酬和考核委员会认为公司本激励计划规定的股票期权授予条件已经成就，同意公司以 2026 年 9 月 29 日为首次授予日，以 46.73 元/份的行权价格向符合授予条件的 765 名激励对象首次授予股票期权 2,200 万份。

（二）董事会薪酬和考核委员会对首次授予日激励对象名单核实的情况

1、本次授予激励对象名单与公司 2026 年第一次临时股东会批准的《2026 年激励计划》中规定的激励对象范围相符。

2、本次授予的激励对象具备《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》等文件规定的激励对象条件，符合本激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

3、本次授予的激励对象均不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形：

（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。

4、本激励计划首次授予的激励对象不包括公司独立董事，也不包含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。

综上，董事会薪酬和考核委员会认为本次授予激励对象名单的人员均符合相关法律、法规和规范性文件所规定的条件，其作为本激励计划首次授予激励对象的主体资格合法、有效。因此，董事会薪酬和考核委员会同意本次授予激励对象名单。

十、法律意见书的结论性意见

广东信达律师事务所认为：公司本激励计划调整及首次授予事项已经取得现阶段必要的批准和授权；公司本激励计划的首次授予符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》及《2026 年激励计划》的规定；公司就本激励计划的调整及首次授予事项尚需按照《上市公司股权激励管理办法》等相关规定履行信息披露义务，并办理股票期权授予登记手续。

十一、备查文件

1、第五届董事会第七次会议决议。

2、广东信达律师事务所关于公司 2026 年股票期权激励计划调整及首次授予事项的法律意见书。

特此公告。

深圳市英维克科技股份有限公司

董事会

二〇二六年九月三十日