

证券代码：300956

证券简称：英力股份

安徽英力电子科技股份有限公司

2026年股票期权激励计划

（草案）摘要



安徽英力电子科技股份有限公司

二〇二六年九月

声 明

本公司及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

本公司所有激励对象承诺，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，将由本次激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、《安徽英力电子科技股份有限公司2026年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”或“本计划”）由安徽英力电子科技股份有限公司（以下简称“英力股份”、“公司”或“本公司”）依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》及其他有关法律、行政法规、规范性文件以及《安徽英力电子科技股份有限公司章程》等有关规定制订。

二、本次激励计划采取的激励工具为股票期权，股票来源为公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

三、本次激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量总计708.00万份，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股股票，约占本次激励计划公告时公司股本总额21,542.7660万股的3.29%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

本次激励计划授予的每份股票期权拥有在满足生效条件和生效安排的情况下，在可行权期内以行权价格购买1股本公司人民币A股普通股股票的权利。

截至本次激励计划草案公告日，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累计未超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的20%。本次激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票数量累计未超过公司股本总额的1%。

在本次激励计划公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股或配股等事宜，股票期权数量将根据本次激励计划的规定予以相应的调整。

四、本次激励计划授予的激励对象合计274人，包括公司公告本次激励计划时在公司（含分公司及子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及核心骨干人员，不包括公司独立董事，也不包括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。

五、本次激励计划授予的股票期权的行权价格为11.29元/份。

在本次激励计划公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股、配股或派息等事宜，股票期权的行权价格将根据本次激励计划作相应的调整。

六、本次激励计划的有效期限为自股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过48个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、参与本次激励计划的激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

- （一）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- （二）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；
- （三）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；
- （四）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；
- （五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- （六）中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为本次激励计划的激励对象依本次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。

十、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，将由本次激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本次激励计划须经公司股东会审议通过后方可实施。自股东会审议通过本计划之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会向激励对象授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，终止实施本计划，未授予的股票期权失效。

十二、本次激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

目 录

声 明	2
特别提示	2
第一章 释义	6
第二章 本次激励计划的目的与原则	8
第三章 本次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 本次激励计划的激励方式、股票来源、数量和分配	12
第六章 本次激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期	14
第七章 股票期权的行权价格及其确定方法	16
第八章 股票期权的授予与行权条件	17
第九章 本次激励计划的调整方法和程序	22
第十章 股票期权的会计处理	24
第十一章 公司和激励对象发生异动的处理	27
第十二章 附则	31

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		释义内容
英力股份、本公司、上市公司、公司	指	安徽英力电子科技股份有限公司
股票期权激励计划、本次激励计划、本计划	指	安徽英力电子科技股份有限公司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本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本次激励计划规定，获得股票期权的公司（含分公司及子公司）董事、高级管理人员及核心骨干人员
有效期	指	自股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止
授权日	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	激励对象根据本次激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本次激励计划中行权即为激励对象按照本次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，可行权日必须为交易日
行权价格	指	本次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	根据本次激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
薪酬与考核委员会	指	公司董事会下设的薪酬与考核委员会
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
《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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《自律监管指南第1号》	指	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》
《公司章程》	指	《安徽英力电子科技股份有限公司章程》
《考核管理办法》	指	《安徽英力电子科技股份有限公司2026年股票期权激励计划实施考核管理办法》

元、万元	指	人民币元、人民币万元
------	---	------------

注：1、本草案摘要所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本草案摘要中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 本次激励计划的目的与原则

根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第1号》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本次激励计划。

一、本次激励计划的目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司管理人员和核心骨干，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、本次激励计划的原则

（一）坚持股东利益、公司利益和员工利益相一致，有利于公司的可持续发展；

（二）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称；

（三）坚持依法规范，公开透明，遵循相关法律法规和《公司章程》的规定；

（四）坚持从实际出发，循序渐进，不断完善。

第三章 本次激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本次激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本次激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本次激励计划的执行管理机构，负责本次激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本次激励计划并报董事会审议，董事会审议通过本次激励计划后，报股东会审议。董事会可以在股东会授权范围内办理本次激励计划的其他相关事宜。

三、董事会薪酬与考核委员会应当就股权激励计划草案是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表意见。薪酬与考核委员会对本次激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并对本次激励计划的激励对象名单进行审核。

四、公司在股东会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，薪酬与考核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独立意见。

五、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本次激励计划设定的激励对象获授股票期权的条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员会应当发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本次激励计划安排存在差异，薪酬与考核委员会应当发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，董事会应当就本次激励计划设定的激励对象行权条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员会应当发表明确意见。

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

本次激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第1号》等有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本次激励计划纳入范围的激励对象为公司（含分公司及子公司）董事、高级管理人员及核心骨干人员。

二、激励对象的范围

本次激励计划拟授予的激励对象合计274人，包括：

（一）董事、高级管理人员；

（二）核心骨干人员。

以上激励对象中，董事必须经公司股东会/职工代表大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益时以及在本计划的考核期内与公司（含下属分公司、子公司）具有劳动或劳务关系并签订劳动合同或聘用合同。

本次激励计划涉及的激励对象不包括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，不包括公司独立董事，亦不包括《管理办法》第八条规定不得成为激励对象的人员。

本次激励计划涉及的激励对象拟包括1名中国香港籍员工及1名中国台湾籍员工，该2名激励对象任职于公司关键岗位，在公司经营管理方面起到重要作用，将该部分员工纳入本次激励计划是企业筑牢人才护城河的核心举措。因此，本次激励计划将该部分员工纳入本次激励范围符合公司实际情况及发展需要，符合《管理办法》《上市规则》等相关法律、法规的规定，具有必要性和合理性。

三、激励对象的核实

（一）本次激励计划经董事会审议通过后，且在股东会审议本次激励计划之前，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

（二）公司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次激励计划前5日披露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薪酬与考核委员会核实。

第五章 本次激励计划的激励方式、股票来源、数量和分配

一、本次激励计划的激励方式及股票来源

本次激励计划采取的激励工具为股票期权，股票来源为公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

二、本次激励计划标的股票的数量

本次激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量总计708.00万份，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股股票，约占本次激励计划公告时公司股本总额21,542.7660万股的3.29%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

本次激励计划授予的每份股票期权拥有在满足生效条件和生效安排的情况下，在可行权期内以行权价格购买1股本公司人民币A股普通股股票的权利。

截至本次激励计划草案公告日，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累计未超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的20%。本次激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票数量累计未超过公司股本总额的1%。

在本次激励计划公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股或配股等事宜，股票期权的数量将根据本次激励计划的规定予以相应的调整。

三、激励对象获授的股票期权分配情况

本次激励计划授予的股票期权的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	拟获授的股票期权数量 (万股)	占拟授予 权益总量 的比例	占本次激励计划 草案公告日公司 股本总额的比例
1	夏天	中国	董事、副总经理、 财务总监	25.00	3.53%	0.12%
2	鲍灿	中国	职工代表董事、董 事会秘书	30.00	4.24%	0.14%
3	孔成君	中国	董事、副总经理	30.00	4.24%	0.14%

4	鲍殿峰	中国	副总经理	10.00	1.41%	0.05%
5	许收割	中国	副总经理	20.00	2.82%	0.09%
核心骨干人员（合计267人）				586.00	82.77%	2.72%
核心骨干人员 （中国台湾/中国香港籍员工合计2人）				7.00	0.99%	0.03%
合计（274人）				708.00	100.00%	3.29%

注：1、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累计未超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的20%。本次激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票数量累计未超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的1%。

2、本次激励计划拟激励对象不包括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，不包括公司独立董事。

3、在股票期权授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量做相应调整，将激励对象放弃的权益份额直接调减或在激励对象之间进行分配，但调整后任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均不超过公司股本总额的1%。

第六章 本次激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期

一、本次激励计划的有效期

本次激励计划的有效期为自股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过48个月。

二、本次激励计划的授权日

授权日在本次激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授权日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后60日内向激励对象授予股票期权并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施本计划，未授予的股票期权作废失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

三、本次激励计划的等待期

本次激励计划授予的股票期权的等待期分别为自授权日起18个月、30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。

四、本次激励计划的可行权日

在本次激励计划经股东会通过后，授予的股票期权自授权日起满12个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（一）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；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（三）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；

（四）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

如相关法律、行政法规、部门规章或规范性文件对上述上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票限制期间的有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

在可行权日内，若达到本次激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自授权日起18个月后的首个交易日起至授权日起30个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自授权日起30个月后的首个交易日起至授权日起42个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象必须在股票期权的有效期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权且不得递延至下期行权，并由公司按本次激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。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。

五、本次激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本次激励计划的限售规定按照《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）激励对象为公司持股5%以上股东、董事、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。因股权激励限制性股票授予、登记或者股票期权行权导致证券数量变动的，不构成短线交易，但利用信息优势等，谋取非法利益的除外。若相关法律法规、规范性文件中对短线交易的规定发生变化，则参照变更后的规定处理。

（三）在本次激励计划有效期内，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》中对公司持股5%以上股东、董事、高级管理人员等主体持有股份转让的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相关规定。

第七章 股票期权的行权价格及其确定方法

一、股票期权的行权价格

本次激励计划授予的股票期权的行权价格为每份11.29元。即在满足生效条件和生效安排的情况下，激励对象获授的每份股票期权拥有在可行权期内以行权价格购买1股本公司人民币A股普通股股票的权利。

二、股票期权的行权价格的确定方法

本次激励计划股票期权的行权价格不得低于股票票面金额，且不低于下列价格的较高者：

（一）本次激励计划草案公布前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11.29元；

（二）本次激励计划草案公布前60个交易日公司股票交易均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量），为每股10.72元。

第八章 股票期权的授予与行权条件

一、股票期权的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司应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的，则不能向激励对象授予股票期权。

（一）公司未发生以下任一情形：

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。

二、股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

（一）公司未发生以下任一情形：

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。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，所有激励对象根据本次激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，公司将取消其参与本次激励计划的资格，该激励对象根据本次激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

（三）公司层面业绩考核要求

本次激励计划的考核年度为2027-2028年两个会计年度，每个会计年度考核一次，本计划授予的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	对应考核年度	基期年度	营业收入增长率	
			目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权期	2027年	2026年	10%	8%
			或不低于对标企业同期50分位水平	
第二个行权期	2028年	2027年	30%	24%
			或不低于对标企业同期50分位水平	

按照以上业绩考核要求,公司各期行权比例还与考核期考核指标的完成率相挂钩,具体方式如下:

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例 (X)
公司实际营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$ 或不低于对标企业同期50分位水平	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X = (1+A) / (1+A_m) * 100\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

注: 1、上述“营业收入”系以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、公司层面行权比例X计算结果将向下取整至百分比个位数。

3、上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

按照申万宏源行业分类,公司属于“消费电子零部件及组装”,本次从“消费电子零部件及组装”行业中选取ST、*ST企业以外的,与公司主营业务、营业规模相近的具有可比性的A股上市公司20家(不含“公司”)作为对标企业,对标企业列表如下:

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
002426. SZ	胜利精密	301180. SZ	万祥科技
603890. SH	春秋电子	301285. SZ	鸿日达
300115. SZ	长盈精密	002855. SZ	捷荣技术
002866. SZ	传艺科技	300686. SZ	智动力
603327. SH	福蓉科技	300032. SZ	金龙机电
603626. SH	科森科技	301387. SZ	光大同创
002635. SZ	安洁科技	301326. SZ	捷邦科技
002947. SZ	恒铭达	603633. SH	徕木股份
300709. SZ	精研科技	002681. SZ	奋达科技
300976. SZ	达瑞电子	300968. SZ	格林精密

若在年度考核过程中,对标企业主营业务发生重大变化、出现偏离幅度过大的样本极值或异常值,则由公司董事会根据股东会授权剔除或更换相关样本。

股票期权行权条件达成，则激励对象可按照本次激励计划的规定行权，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（四）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“合格”和“不合格”两个档次，届时依据股票期权行权前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面行权比例。个人绩效考核结果与个人层面行权比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	合格	不合格
个人层面行权比例	100%	0%

激励对象个人当期实际行权数量=个人当期计划行权的数量×公司层面行权比例×个人层面行权比例。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权的部分，由公司注销，不可递延至下一年度。

本次激励计划具体考核内容依据《考核管理办法》执行。

（五）考核指标的科学性和合理性说明

公司本次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面，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司主要从事消费电子产品结构件模组及相关精密模具的研发、设计、生产和销售，致力于为客户提供消费电子产品从设计、模具制造到结构件模组生产的综合服务。公司始终坚持“卓越品质、技术创新、精益生产、服务为诚”的经营理念，建立了以市场为导向的快速反应机制，以快速高效地为客户提供专业的产品和服务。

公司所处行业市场竞争激烈，且公司主营业务的下游行业市场集中度较高，公司现阶段核心战略目标为持续开拓客户资源、扩大业务规模、提升市场占有率。

结合公司当前业务发展阶段与行业经营特点，为持续提升公司市场份额、保持公司竞争地位，实现公司战略规划及经营目标，公司选取营业收入作为本次激励计划业绩考核指标。营业收入作为衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，能够直观反映企业市场拓展成效、业务体量增长情况，契合公司现阶段做大业务规模的发展重心。通过将营业收入增长作为考核目标，引导核心管理及业务骨干聚焦市场开发、订单获取与业务落地，推动公司持续抢占市场份额，巩固行业地位。同时，营业收入指标考核逻辑清晰、易于量化，便于考核实施，能够有效绑定核心团队目标，充分调动员工开拓业务的积极性，助力公司实现业务规模稳步扩张。公司在制定本次激励计划的业绩考核目标时，充分考虑了当前行业发展状况、公司未来发展战略并结合公司目前实际经营情况等因素。公司实施本次激励计划，有利于提升公司市场竞争优势、充分调动员工积极性；同时，将助力公司聚焦未来发展战略、努力实现经营目标。本次激励计划业绩指标的选取及考核目标设定合理、科学，在当前国内外宏观经济形势尚存在较大不确定性的环境下，具有一定挑战性。

除公司层面的业绩考核外，公司还对激励对象个人设置了严密的绩效考核体系，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考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上所述，本次激励计划的考核指标具有科学性和合理性，能够全面、准确地评估激励对象的工作表现，并有效推动公司的长期发展。

第九章 本次激励计划的调整方法和程序

一、股票期权数量的调整方法

在本次激励计划公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，若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，应对股票期权数量进行相应的调整。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： Q_0 为调整前的股票期权授予数量； 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的授予数量。

（二）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权授予数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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的授予数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权授予数量； 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的授予数量。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的授予数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

在本次激励计划公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，若公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股或派息等事项，

应对行权价格进行相应的调整。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： P_0 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

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

（三）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 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

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 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、本次激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本次激励计划的规定出具专业意见。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，同时公告律师事务所出具的法律意见书。

第十章 股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定，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。

一、股票期权的会计处理

（一）授权日

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布莱克—斯科尔斯期权定价模型（Black-Scholes Model）确定股票期权在授权日的公允价值。

（二）等待期

公司在等待期的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，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当期费用，同时计入“资本公积-其他资本公积”。

（三）可行权日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

（四）行权日

在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“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。

（五）股票期权的公允价值及确定方法

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模型来计算股票期权的公允价值，并以2026年9月29

日为计算的基准日，用该模型对授予的708.00万份股票期权进行预测算（授予时进行正式测算），具体参数如下：

- 1、标的股价：11.32元/股（假设公司授予日收盘价为2026年9月29日收盘价）；
- 2、有效期分别为：18个月、30个月；
- 3、历史波动率：23.3031%、25.3399%（分别采用深证综指最近18个月、30个月的波动率）；
- 4、无风险利率：1.2257%、1.2716%（分别采用中债国债1年期、2年期到期收益率）；
- 5、股息率：0.8834%（公司最近1年股息率）。

二、预计股票期权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，并最终确认本次激励计划的股份支付费用，该等费用将在本次激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司2026年11月上旬向激励对象授予股票期权，根据企业会计准则要求，以前述测算为例，本次激励计划授予的股票期权对公司各年度会计成本的影响如下表所示：

股票期权数量 (万股)	预计摊销的总费用 (万元)	2026年 (万元)	2027年 (万元)	2028年 (万元)	2029年 (万元)
708.00	1,105.41	94.25	565.50	359.94	85.72

注：1、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授权日、授权日股价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关；

2、提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响；

3、上述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。

本次激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计，在不考虑本次激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本次激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑到本次激励计划对公司经营发展产生的正向作

用，由此激发核心团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本次激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

第十一章 公司和激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本次激励计划终止实施，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、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情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本计划不做变更：

1、公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

（三）公司出现下列情形之一的，由公司股东会决定本计划是否作出相应变更或调整：

1、公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

（四）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，导致不符合授予权益或行使权益安排的，未授予的股票期权不得授予，激励对象已获授但尚未行权的期权不得行权，由公司注销。

激励对象获授股票期权已行权的，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，可按照本次激励计划相

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次激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

（五）公司因经营环境或市场行情等因素发生变化，若继续实施本次激励计划难以达到激励目的的，则经公司股东会批准，可提前终止本次激励计划，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象如因出现如下情形之一而失去参与本次激励计划资格，激励对象根据本次激励计划已行权的股票期权不做处理，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、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。

（二）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司，或在公司下属分公司、子公司内任职的，其获授的股票期权将按照职务变更前本次激励计划规定的程序进行。

2、激励对象因担任独立董事或其他因组织调动不能持有公司股票职务，自情况发生之日起，其已行权的股票期权不作处理。已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

3、激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司反贪污制度等廉洁规定、违反公司规章制度、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司与激励对象解除劳动关系的，自情

况发生之日起，其已行权的股票期权不作处理。已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。同时，情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

（三）激励对象因辞职、劳动合同期满、公司裁员等而离职

1、激励对象离职的，包括主动辞职、合同到期且因个人原因不再续约、因个人过错被公司解聘等，自离职之日起，激励对象已行权的股票期权不做处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。离职前激励对象需缴纳完毕已行权部分的个人所得税。

2、激励对象因公司裁员、合同到期公司不再续约、双方协商解除劳动合同等原因离职的，自离职之日起，激励对象已行权的股票期权不做处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。离职前激励对象需缴纳完毕已行权部分的个人所得税。

（四）激励对象退休

1、激励对象因退休而不在公司任职的，自离职之日起，激励对象已行权的股票期权不做处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。离职前激励对象需缴纳完毕已行权部分的个人所得税。

2、激励对象退休返聘的，其已获授的股票期权将完全按照退休前本计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的，激励对象已行权的股票期权不做处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。离职前激励对象需缴纳完毕已行权部分的个人所得税。

（五）激励对象丧失劳动能力

1、激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，自离职之日起，其获授的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本次激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件，其他行权条件仍然有效。激励对象离职前需向公司支付完毕已行权的股票期权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将行权的股票期权所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，自离职之日起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。

（六）激励对象身故

1、激励对象因执行职务身故的，激励对象获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并完全按照激励对象身故前本次激励计划规定的程序进行，其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。继承人在继承前需向公司支付完毕已行权的股票期权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将行权的股票期权所涉及的个人所得税。

2、激励对象因其他原因身故的，自激励对象身故之日起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。

（七）激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象未留在公司或者公司其他下属分公司、子公司任职的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（八）本次激励计划未规定的其他情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本次激励计划及/或双方签订的《股票期权授予协议书》所发生的或与本次激励计划及/或《股票期权授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第十二章 附则

一、本次激励计划在公司股东会审议通过后生效。

二、本次激励计划依据的相关法律、行政法规、部门规章或规范性文件等发生变化的，则按照最新的要求执行股票期权的相关事宜。

三、本次激励计划由公司董事会负责解释。

安徽英力电子科技股份有限公司董事会

2026年9月30日