

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

安徽英力电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）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，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《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“《激励计划（草案）》”或“本次激励计划”）。

为保证公司本次激励计划的顺利实施，根据《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》等有关法律、法规、规范性文件和《安徽英力电子科技股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全长效激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，保证公司本次激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划确定的所有激励对象，包括公司（含分公司、子公司）董事、高级管理人员及核心骨干人员。前述激励对象不包括本公司独立董

事、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。

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次激励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。

四、考核机构及职责

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织考核工作并审核考核结果。

（二）公司内审部在公司薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司薪酬与考核委员会审核。

（三）公司内审部、财务部等相关部门负责相关考核数据的归集和核实，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）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。

（二）个人层面绩效考核要求

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。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划的考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司内审部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审批。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司薪酬与考核委员会应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与内审部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

(二) 考核记录归档

考核结束后，考核结果由人力资源与行政部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期5年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由内审部统一销毁。

九、附则

(一) 本办法由董事会负责制定、解释及修订。

(二) 若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(三) 本办法经公司股东会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

安徽英力电子科技股份有限公司董事会

2026年9月30日