

惠州亿纬锂能股份有限公司

关于向第七期股票期权与限制性股票激励计划激励对象 授予股票期权与限制性股票的公告

公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、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、股票期权及第二类限制性股票授予日：2026年3月3日
- 2、股票期权授予数量：14,707.90万份；行权价格64.86元/份
- 3、第二类限制性股票授予数量：292.10万股；授予价格：62.95元/股

惠州亿纬锂能股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年3月3日召开了第七届董事会第六次会议，审议通过了《关于向第七期股票期权与限制性股票激励计划激励对象授予股票期权与限制性股票的议案》。董事会认为公司第七期股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）规定的股票期权与限制性股票授予条件已经成就，根据公司2026年第一次临时股东大会的授权，同意以2026年3月3日为股票期权与限制性股票授予日，向符合授予条件的2,422名激励对象授予14,707.90万份股票期权，向符合授予条件的16名激励对象授予292.10万股第二类限制性股票。现将有关事项说明如下：

一、本激励计划的决策程序和批准情况

1、2026年2月13日，公司第七届董事会第四次会议审议通过了《关于公司<第七期股票期权与限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<第七期股票期权与限制性股票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股权激励相关事宜的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会发表了明确同意意见。

2、2026年2月14日至2026年2月24日，公司对本激励计划激励对象的姓名和职务在公司内部进行了公示。截至公示期满，公司董事会薪酬与考核委员会未收到对

本次拟激励对象名单提出的异议。2026年2月24日，公司对外披露了《董事会薪酬与考核委员会关于第七期股票期权与限制性股票激励计划激励对象名单的核查意见及公示情况的说明》（公告编号：2026-011）。

3、2026年3月2日，公司2026年第一次临时股东会审议并通过了《关于公司<第七期股票期权与限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<第七期股票期权与限制性股票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股权激励相关事宜的议案》。2026年3月2日，公司对外披露了《关于公司第七期股票期权与限制性股票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》（公告编号：2026-014）。

4、2026年3月3日，公司第七届董事会第六次会议审议通过了《关于向第七期股票期权与限制性股票激励计划激励对象授予股票期权与限制性股票的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对本次授予事项进行了核查。

二、本次实施的股权激励计划与股东会审议通过的股权激励计划差异情况

本次实施的股权激励计划内容与公司2026年第一次临时股东会审议通过的股权激励相关内容一致。

三、本激励计划的授予条件及董事会关于本次授予是否满足条件的说明

根据本激励计划的规定，同时满足下列条件时，公司应向激励对象授予股票期权/第二类限制性股票。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/第二类限制性股票。

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情形。

2、激励对象未发生如下任一情形：

(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。

董事会经过认真核查，认为公司及激励对象均未发生或不属于上述任一情况，本激励计划的授予条件已经满足。

四、本激励计划的授予情况

(一) 股票期权的授予情况

1、股票期权授予日：2026 年 3 月 3 日

2、股票期权授予数量：14,707.90 万份

3、股票期权授予人数：2,422 人

4、股票期权行权价格：64.86 元/份

5、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 | 国籍 | 职务 | 获授的股票期权数量（万份） | 占本次拟授予股票期权总数的比例 | 占本激励计划草案公告日公司股本总额的比例 |
|----|--------|------|--------------------|---------------|-----------------|----------------------|
| 1 | 刘建华 | 中国 | 董事、总裁 | 30.00 | 0.20% | 0.0145% |
| 2 | 江敏 | 中国 | 董事、副总裁、董事会秘书、财务负责人 | 20.00 | 0.14% | 0.0096% |
| 3 | 黄国民 | 中国 | 副总裁 | 20.00 | 0.14% | 0.0096% |
| 4 | 黄维衍 | 中国香港 | 核心专业人才 | 24.00 | 0.16% | 0.0116% |
| 5 | GUI KE | 澳大利亚 | 中层管理人员 | 8.60 | 0.06% | 0.0041% |
| 6 | LI | 德国 | 中层管理人员 | 6.00 | 0.04% | 0.0029% |

| | YIYANG | | | | | |
|---|--------|------|------------|-----------|---------|---------|
| 7 | 陈瑛洺 | 中国香港 | 中层管理人员 | 6.90 | 0.05% | 0.0033% |
| 8 | 陈志坚 | 中国香港 | 中层管理人员 | 4.70 | 0.03% | 0.0023% |
| 9 | 曾一澄 | 中国香港 | 中层管理人员 | 4.50 | 0.03% | 0.0022% |
| 10 | 李耀文 | 中国香港 | 核心技术（业务）骨干 | 4.50 | 0.03% | 0.0022% |
| 中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及董事会认为需要激励的其他人员（2,412人） | | | | 14,578.70 | 99.12% | 7.0289% |
| 合计 | | | | 14,707.90 | 100.00% | 7.0911% |

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股权激励计划提交股东会时公司股本总额的 20%。

（2）本激励计划激励对象不包括公司独立董事以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）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。

6、股票期权激励计划的有效期限、等待期、可行权日和禁售期安排

（1）股票期权激励计划的有效期限

股票期权激励计划的有效期限自股票期权授予之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 60 个月。

（2）股票期权激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权自授予之日起至股票期权可行权日之间的时间段为等待期，激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自授予之日起计算。本激励计划授予的股票期权的等待期分别为自授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月。等待期内，激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

（3）股票期权激励计划的可行权日

本激励计划的等待期届满之后，激励对象获授的股票期权进入可行权期。股票期权在满足相应行权条件后将按本激励计划的行权安排进行行权。可行权日必须为交易日，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 15 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，至公告前 1 日；

②公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 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。

本文所指“重大事件”为公司依据《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，如中国证监会及深圳证券交易所关于上市公司董事和高级管理人员不得买卖本公司股份的期间的规定发生了变化，则本激励计划激励对象被授予的股票期权不得行权的期间将根据修改后的相关规定执行。

(4) 股票期权激励计划的行权安排

本激励计划授予的股票期权的各批次行权比例安排如下表所示：

| 行权安排 | 行权时间 | 行权比例 |
|--------|--|------|
| 第一个行权期 | 自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止 | 25% |
| 第二个行权期 | 自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 25% |
| 第三个行权期 | 自授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止 | 25% |
| 第四个行权期 | 自授予之日起48个月后的首个交易日起至授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止 | 25% |

激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的权益同时受行权条件约束，且行权之前不得转让、用于担保或偿还债务等，若届时股票期权不得行权的，则因前述原因获得的权益同样不得行权。

各行权期内，当期可行权但未行权或因未满足行权条件而不能行权的股票期权，由公司办理注销。

(5) 股票期权激励计划的禁售期

股票期权激励计划的禁售期是指激励对象获授的股票期权行权后其售出限制的时间段。本次激励计划的获授股票行权后不设置禁售期，激励对象为公司董事、高级管理人员的，禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，包括但不限于：

①激励对象为公司董事及/或高级管理人员的，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。

②激励对象为公司董事及/或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。

③激励对象为公司董事及/或高级管理人员的，减持公司股票还需遵守《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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 10 号——股份变动管理》等相关规定。

④在本激励计划有效期内，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》中对公司董事及/或高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定。

7、股票期权的行权条件

激励对象获授的股票期权需同时满足下列条件方可行权：

(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情形。

(2) 激励对象未发生如下任一情形：

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；某一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

本激励计划考核年度为 2026-2029 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

| 行权期 | 业绩考核目标值 |
|--------|---------------------------------|
| 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30% |
| 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60% |
| 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90% |
| 第四个行权期 | 以2025年净利润为基数，2029年净利润增长率不低于120% |

注：①以上表格中的净利润指标是指经审计合并报表中归属于上市公司股东且剔除全部激励计划股份支付费用影响后的净利润；

②上述考核不构成公司对自身经营情况的实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

根据各考核年度公司层面业绩考核目标的完成情况（实际完成率 $R = \text{各考核年度实际完成值} / \text{业绩考核目标值}$ ），公司依据下表确定公司层面行权比例：

| 业绩完成情况 | $R \geq 100\%$ | $100\% > R \geq 90\%$ | $90\% > R \geq 80\%$ | $R < 80\%$ |
|----------|----------------|-----------------------|----------------------|------------|
| 公司层面行权比例 | 100% | 90% | 80% | 0 |

若行权期内，公司当期净利润增长率的实际达成率 R 未达到 80%，所有激励对象对应考核当年已获授的股票期权均不得行权，由公司注销。

（4）激励对象个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股票期权数量。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例

确定激励对象的实际可行权的股票期权数量。

| 考核结果 | S | A | B | C | D |
|----------|------|---|---|----|---|
| 个人层面行权比例 | 100% | | | 0% | |

激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票数量×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股票期权由公司统一注销处理，不可递延至以后年度。

(二) 第二类限制性股票的授予情况

- 1、第二类限制性股票授予日：2026年3月3日
- 2、第二类限制性股票授予数量：292.10万股
- 3、第二类限制性股票授予人数：16人
- 4、第二类限制性股票授予价格：62.95元/股
- 5、第二类限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

| 序号 | 姓名 | 国籍 | 职务 | 获授的限制性股票数量（万股） | 占本次拟授予限制性股票总数的比例 | 占本激励计划草案公告日公司股本总额的比例 |
|----|-------------|----|----|----------------|------------------|----------------------|
| 1 | 祝媛 | 中国 | 董事 | 20.00 | 6.85% | 0.0096% |
| 2 | 中层管理人员（15人） | | | 272.10 | 93.15% | 0.1312% |
| 合计 | | | | 292.10 | 100.00% | 0.1408% |

注：（1）上述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未超过公司总股本的1%。公司全部有效期内的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的20%。

（2）本激励计划激励对象不包括公司独立董事以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）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。

6、第二类限制性股票激励计划的有效期限、归属安排和禁售期

（1）限制性股票激励计划的有效期限

限制性股票激励计划有效期自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过60个月。

（2）限制性股票激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，且获得的限制性股票不得在下列期间内归属，具体如下：

①公司年度报告、半年度报告公告前15日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前15日起算，至公告前1日；

②公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5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。

本文所指“重大事件”为公司依据《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，如中国证监会及深圳证券交易所关于上市公司董事和高级管理人员不得买卖本公司股份的期间的规定发生了变化，则本激励计划激励对象被授予的第二类限制性股票不得归属的期间将根据修改后的相关规定执行。

本激励计划授予限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

| 归属安排 | 归属时间 | 归属比例 |
|--------|---|------|
| 第一个归属期 | 自限制性股票相应部分授予之日起12个月后的首个交易日至限制性股票相应部分授予之日起24个月内的最后一个交易日止 | 25% |
| 第二个归属期 | 自限制性股票相应部分授予之日起24个月后的首个交易日至限制性股票相应部分授予之日起36个月内的最后一个交易日止 | 25% |
| 第三个归属期 | 自限制性股票相应部分授予之日起36个月后的首个交易日至限制性股票相应部分授予之日起48个月内的最后一个交易日止 | 25% |
| 第四个归属期 | 自限制性股票相应部分授予之日起48个月后的首个交易日至限制性股票相应部分授予之日起60个月内的最后一个交易日止 | 25% |

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务等。届时，若限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

在满足归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。未满足归属条件的激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。限制

性股票归属条件未成就时，相关权益不得递延至下期。

（3）限制性股票激励计划禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。限制性股票激励计划的禁售规定按照《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：

①激励对象为公司董事及/或高级管理人员的，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。

②激励对象为公司董事及/或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。

③激励对象为公司董事及/或高级管理人员的，减持公司股票还需遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《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》等相关规定。

④在本激励计划有效期内，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》中对公司董事及/或高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定。

7、限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

（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情形。

(2) 激励对象未发生如下任一情形：

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归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

(3) 激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，均须满足 12 个月以上的任职期限。

(4) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2026-2029 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

| 归属期 | 业绩考核目标值 |
|--------|---------------------------------|
| 第一个归属期 | 以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于30% |
| 第二个归属期 | 以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于60% |
| 第三个归属期 | 以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于90% |
| 第四个归属期 | 以2025年净利润为基数，2029年净利润增长率不低于120% |

注：①以上表格中的净利润指标是指经审计合并报表中归属于上市公司股东且剔除全部激励计划股份支付费用影响后的净利润；

②上述考核不构成公司对自身经营情况的实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

根据各考核年度公司层面业绩考核目标的完成情况（实际完成率 $R = \text{各考核年度实际完成值} / \text{业绩考核目标值}$ ），公司依据下表确定公司层面归属比例：

| 业绩完成情况 | R≥100% | 100%>R≥90% | 90%>R≥80% | R<80% |
|----------|--------|------------|-----------|-------|
| 公司层面归属比例 | 100% | 90% | 80% | 0 |

若归属期内，公司当期净利润增长率的实际达成率 R 未达到 80%，所有激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

(5) 激励对象个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量。

| 考核结果 | S | A | B | C | D |
|----------|------|---|---|----|---|
| 个人层面归属比例 | 100% | | | 0% | |

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

五、参与激励的董事、高级管理人员在授予日前 6 个月买卖公司股票情况的说明

经公司自查，公司分别于 2025 年 11 月 26 日、2025 年 11 月 29 日披露了《关于第六期限限制性股票激励计划第一个归属期归属结果暨股份上市提示性公告（定向增发）》（公告编号：2025-154）、《关于第六期限限制性股票激励计划第一个归属期归属结果暨股份上市提示性公告（回购股份）》（公告编号：2025-156），公司董事及高级管理人员刘建华先生、江敏女士、黄国民先生（同时为本次激励计划的激励对象）分别已完成限制性股票归属，其股份变动系公司第六期限限制性股票激励计划第一个归属期条件成就而归属，因限制性股票归属视为买入行为所致。本次限制性股票归属行为发生于知晓本激励计划之前，不存在利用内幕信息进行交易的情形。

六、激励对象认购股票期权/第二类限制性股票及缴纳个人所得税的资金安排

激励对象认购股票期权/第二类限制性股票及缴纳个人所得税的资金全部自筹，公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权/第二类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。

七、本激励计划的会计处理

1、股票期权及第二类限制性股票的公允价值及确定方法

根据《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，公司选择 Black-Scholes 模型计算股票期权与第二类限制性股票的公允价值。公司于 2026 年 3 月 3 日对授予权益的公允价值进行测算。具体参数如下：

(1) 标的股价：61.57 元/股（授予日 2026 年 3 月 3 日收盘价）；

(2) 有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月、48 个月（股票期权授予之日起至每期行权日的期限、第二类限制性股票授予之日起至每期归属日的期限）；

(3) 历史波动率：26.94%、32.33%、29.31%、28.28%（分别采用创业板综指数最近 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月的波动率）；

(4) 无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%、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、4 年期人民币存款基准利率）。

2、预计本激励计划实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日股票期权与第二类限制性股票的公允价值，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/归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，本激励计划授予的股票期权与第二类限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

| 激励工具 | 需摊销的总费用 (万元) | 2026 年 (万元) | 2027 年 (万元) | 2028 年 (万元) | 2029 年 (万元) | 2030 年 (万元) |
|-------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 股票期权 | 3,489.05 | 1,266.48 | 1,130.16 | 698.06 | 346.04 | 48.30 |
| 限制性股票 | 164,458.94 | 58,865.71 | 53,408.64 | 33,289.72 | 16,577.81 | 2,317.06 |
| 合计 | 167,947.99 | 60,132.19 | 54,538.80 | 33,987.78 | 16,923.86 | 2,365.36 |

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授予日各参数取值、行权价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

(2) 上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

(3) 上述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。

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，

股票期权与第二类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。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、董事会薪酬与考核委员会意见

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、法规和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、本激励计划激励对象均不存在《管理办法》第八条规定及《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）第 8.4.2 条规定的不得成为激励对象的如下情形：

- （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。

3、激励对象为在公司（含控股子公司、分公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、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），均为与公司建立正式劳动关系的在职员工。

4、本激励计划激励对象符合《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》等法律、法规和规范性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，其作为本激励计划激励对象的主体资格合法、有效，激励对象获授股票期权/限制性股票的条件已满足。

综上，董事会薪酬与考核委员会同意本激励计划的授予日为 2026 年 3 月 3 日，并

同意向符合授予条件的 2,422 名激励对象授予 14,707.90 万份股票期权，向符合授予条件的 16 名激励对象授予 292.10 万股第二类限制性股票。

九、法律意见书的结论性意见

经核查，北京德恒（深圳）律师事务所认为：

1、公司本次激励计划的授予事项已取得现阶段必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律、法规、规章及规范性文件和《公司章程》《第七期股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的规定；

2、本次激励计划所涉的股票期权与限制性股票的授予条件已经成就，公司可依据本次激励计划的相关规定进行授予；

3、公司董事会确定的本次激励计划股票期权与限制性股票授予日、本次激励计划行权价格/授予价格及授予数量符合《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律、法规、规章及规范性文件和《公司章程》《第七期股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的规定，合法有效。

十、备查文件

- 1、第七届董事会第六次会议决议；
- 2、第七届董事会薪酬与考核委员会第三次会议决议；
- 3、北京德恒（深圳）律师事务所关于惠州亿纬锂能股份有限公司第七期股票期权与限制性股票激励计划授予相关事项的法律意见。

特此公告。

惠州亿纬锂能股份有限公司董事会

2026 年 3 月 3 日