

证券代码：300713

证券简称：英可瑞



深圳市英可瑞科技股份有限公司  
2026 年限制性股票与股票期权激励计划  
（草案）摘要

二〇二六年四月

## 声明

公司及全体董事保证本激励计划及摘要的内容不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

## 特别提示

一、深圳市英可瑞科技股份有限公司（以下简称“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》和《深圳市英可瑞科技股份有限公司章程》等有关规定制定本激励计划。

二、本激励计划采用的激励工具为限制性股票（第一类限制性股票）和股票期权。股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予的股票权益合计不超过 600 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 3.7802%（截至本激励计划草案公告日，公司股本总额为 15,872.081 万股）。其中，首次授予权益 480 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 3.0242%，占本激励计划拟授出权益总数的 80%。预留权益 120 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.7560%，预留部分占拟授予权益总额的 20%。首次授予如下：

（一）限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予限制性股票 12 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.0756%。

（二）股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予的股票期权数量为 468 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.9486%。每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在行权有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

截至本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公司股票累计不超过公司股本总额的 20%；本激励计划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公司股票累计不超过公司股本总额的 1%。

四、本激励计划限制性股票（第一类限制性股票）的授予价格为 10.19 元/股，股票期权的行权价格（含预留）为 16.98 元/份。

五、本激励计划首次授予的激励对象不超过 120 人，包括公司董事、高级管理人员，以及公司董事会认为需要激励的其他人员，不包括公司独立董事、单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

预留激励对象指本激励计划获得股东会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入本激励计划的激励对象，自本激励计划经股东会审议通过后 12 个月

内确定。

#### 六、本激励计划有效期

本激励计划自权益首次授予登记完成之日起至全部权益解除限售/行权/或回购注销/注销完毕之日止，最长不超过 54 个月。

七、本激励计划资金来源为激励对象合法自筹资金，公司承诺不为本次激励计划的激励对象依本激励计划获取权益提供贷款、贷款担保，以及任何其他形式的财务资助。

八、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者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。

九、本激励计划的激励对象不包括公司独立董事。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条，《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第 8.4.2 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《中华人民共和国公司法》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）证监会认定的其他情形。

十、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十一、本公司所有激励对象承诺，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权益解除限售/行权安排的，激励对象应当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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十二、自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对首次授予部分激励对象进行授予，并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内授出。根据《上市公司股权激励管理办法》和《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》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。授予日必须为交易日。

十三、本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 .....	1
特别提示 .....	2
目录 .....	5
第一章 释义 .....	6
第二章 本激励计划的实施目的与原则 .....	7
第三章 本激励计划的管理机构 .....	8
第四章 激励对象的确定依据和范围 .....	9
第五章 本激励计划的具体内容 .....	11
第六章 公司/激励对象发生异动的处理 .....	33
第七章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制 .....	36
第八章 附则 .....	37

## 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：

英可瑞、公司	指	深圳市英可瑞科技股份有限公司
本激励计划、本计划	指	深圳市英可瑞科技股份有限公司 2026 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）
第一类限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
股票期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买公司一定数量股票的权利
激励对象	指	参与本激励计划的人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票/股票期权的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	本激励计划确定的激励对象购买公司限制性股票的价格
有效期	指	自权益授予登记完成之日起至激励对象获授的权益全部解除限售/行权或回购注销/注销的期间
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的权益被禁止转让、质押、抵押、用于担保、偿还债务的期间
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
行权	指	激励对象按照激励计划设定的条件购买公司股票的行为
行权价格	指	本激励计划确定的激励对象购买公司股票期权的价格
行权条件	指	本激励计划确定的激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《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	《深圳市英可瑞科技股份有限公司章程》
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
元、万元、亿元	指	人民币元、人民币万元、人民币亿元

注：1、若无特殊说明，本激励计划引用数据指合并报表口径的财务数据或根据该类财务数据计算的财务指标；

2、若本激励计划中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上存在差异，均为四舍五入后的结果。

## 第二章 本激励计划的实施目的与原则

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动管理者和重要骨干的积极性，吸引和保留优秀管理人才、核心技术（业务）人员和业务骨干，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，激励员工与公司共同分享企业发展的成果，保证企业的长期稳健发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南第 1 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定，制定本激励计划。截至本激励计划公告日，本公司不存在对部分董事、高级管理人员及核心技术（业务）人员及其他员工正在实施的其它股权激励计划。

### 一、本激励计划的目的

（一）进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，确保公司发展战略与经营目标的实现；

（二）吸引和保留优秀管理人才、核心技术（业务）人员和业务骨干及其他人员，满足公司对核心人才的巨大需求，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，为公司的持续快速发展注入新的动力；

（三）有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，激励员工与公司共同分享企业发展的成果，保证企业的长期稳健发展。

### 二、本激励计划遵循的原则

（一）充分保障股东利益，遵循收益与贡献对等的原则；

（二）股东利益、公司利益和员工利益一致，遵循有利于公司的可持续发展的原则；

（三）依法规范，公开透明，遵循依据相关法律法规和《公司章程》规定的原则。

### 第三章 本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激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟定和修订本激励计划并提交董事会审议，董事会审议通过后，提交股东会审议批准。董事会可以在股东会授权范围内办理本激励计划相关事宜。

三、董事会薪酬与考核委员会是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划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意见。薪酬与考核委员会对本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，并且负责审核激励对象的名单。

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，董事会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意见。

五、公司在向激励对象授出权益前，董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，董事会薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

六、激励对象获授的限制性股票在解除限售前，董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象解除限售条件是否成就发表明确意见。

## 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

本激励计划的激励对象系根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》和《公司章程》等有关规定，结合公司实际情况确定。

#### （二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员，以及公司董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女）。

### 二、激励对象的范围

#### （一）本激励计划首次授予的激励对象不超过 120 人，包括：

- 1、董事、高级管理人员；
- 2、公司董事会认为需要激励的其他人员。

上述所有激励对象，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。以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东会选举或公司董事会聘任。本激励计划所有激励对象必须在公司授予限制性股票时且本激励计划规定的考核期内与公司或分公司、子公司存在聘用关系或劳动关系。

（二）预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定。超过 12 个月未明确激励对象的，则预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

#### （三）激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 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的；
- 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的；
- 4、具有《公司法》规定的不得担任董事、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。

### 三、激励对象的核实

（一）公司聘请律师就激励对象的资格是否符合《管理办法》等相关法律、法规及本计划相关规定出具专业意见。

（二）本激励计划经董事会审议通过后，将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。

（三）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其审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整后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。

## 第五章 本激励计划的具体内容

本激励计划包含限制性股票（第一类限制性股票）和股票期权两部分，两类权益工具将在履行相关程序后授予。

本激励计划拟向激励对象授予的股票权益合计不超过 600 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 3.7802%。其中，首次授予权益 480 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 3.0242%，占本激励计划拟授出权益总数的 80%。预留权益 120 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.7560%，预留部分占拟授予权益总额的 20%。

截至本激励计划草案公告日，公司所有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公司股本总额的 20%。本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所获授的本公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1%。

### 一、限制性股票（第一类限制性股票）激励计划

#### （一）限制性股票激励计划的股票来源

本激励计划涉及的限制性股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

#### （二）授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为 12 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 15,872.081 万股的 0.0756%。

自本激励计划公告之日起至激励对象完成限制性股票登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票的授予数量将根据本激励计划予以相应的调整。

#### （三）激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划拟授予的限制性股票的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占授予权益总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
1	孙晶	财务总监	12	2%	0.0756%
合计			12	2%	0.0756%

注：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。

#### **（四）限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期**

##### **1、限制性股票激励计划的有效期**

限制性股票激励计划有效期自限制性股票授予登记完成之日起至激励对象获授限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 54 个月。

##### **2、限制性股票激励计划的授予日**

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。自股东会审议通过本激励计划之日起后 60 日内，公司将按相关规定召开董事会确定首次授予日，并完成公告、登记等相关程序。若公司未能在 60 日内完成上述工作，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。

公司不得在下列期间向激励对象授予限制性股票（有关规定发生变化的，以变化后的规定为准）：

- （1）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内；
- （2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- （3）自可能对公司证券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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；
- （4）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

根据《管理办法》和《监管指南第 1 号》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。授予日必须为交易日。

##### **3、限制性股票激励计划的限售期**

本激励计划授予的限制性股票限售期自限制性股票授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、质押、抵押、用于担保或偿还债务。

在限制性股票的锁定期内，激励对象因获授的限制性股票而取得现金股利并相应调整回购价格，或由于资本公积金转增股本、股票红利、股份拆细而取得的股份同时锁定，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解锁期与限制性股票相同，若根据本激励计划不能解锁，除本激励计划另有约定之外，则由本公司回购注销，回购价格为授予价格。

如经济形势、市场行情等发生变化，继续执行限制性股票激励计划难以达到激励目的，经董事会及/或股东会审议批准，可对限制性股票激励计划某一解除限售期尚未解除限售的限制性股票取消解除限售或者终止限制性股票激励计划，不得解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。

#### 4、限制性股票激励计划的解除限售安排

解除限售后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

本激励计划授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	34.00%
第二个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	33.00%
第三个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	33.00%

#### 5、限制性股票激励计划的禁售期

本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》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/或高级管理人员的，减持公司股票需遵守《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《关于短线交易监管的若干规定》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《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》《公司章程》等相关规定；有关规定发生变化的，需遵守变化后的规定。

## （五）限制性股票的授予价格及确定方法

### 1、限制性股票的授予价格

本激励计划的限制性股票授予价格为每股 10.19 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 10.19 元的价格购买本公司向激励对象增发的人民币 A 股普通股股票。

### 2、限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划的限制性股票授予价格不得低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格中的较高者：

（1）本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）每股 16.98 元的 60%，即每股 10.19 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 个交易日公司股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）每股 16.41 元的 60%，即每股 9.84 元。

根据上述原则，本激励计划确定的限制性股票授予价格为 10.19 元/股。

## （六）限制性股票的授予与解除限售条件

### 1、限制性股票的授予条件

同时满足下列条件时，公司应向激励对象授予限制性股票；反之，若下列任一条件未达成的，公司不得向激励对象授予限制性股票。

（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。

## 2、限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，在下列条件同时满足时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

（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解除限售的限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格；

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解除限售的限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格。

### （3）公司层面业绩考核要求

本激励计划设置公司层面业绩考核，限制性股票解除限售对应的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体如下：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	满足下列条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 50.00%； 2、2026 年净利润为正数。
第二个解除限售期	满足下列条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 110.00%； 2、2027 年净利润不低于 1,500 万元。
第三个解除限售期	满足下列条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 190.00%； 2、2028 年净利润不低于 4,000 万元。

注：1、上述“营业收入”、“净利润”均以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据，“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响；

2、上述考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

上述各年度业绩考核目标中，营业收入或净利润任一达成目标的，即视为公司满足上述考核目标。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

### （4）个人层面绩效考核

激励对象的绩效考核按照公司现行的薪酬与绩效考核的有关规定执行。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个等级，各解除限售期内，依据相应的绩效考核结果，确定激励对象当期实际可解除限售的限制性股票数量，具体如下表所示：

绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面可解除限售比例	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际解除限售的限制性股票数

量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×个人层面解除限售比例。

激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

### （5）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划设置两个层面的考核指标，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

在公司层面业绩考核指标方面，通过综合考虑公司历史业绩、未来战略规划、行业特点，以实现公司未来稳健发展与激励效果相统一的目标，选取营业收入增长率或净利润作为考核指标。经过合理预测且兼顾本计划的激励作用，营业收入是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，反映了公司成长能力和行业竞争力。同时，净利润指标反映企业盈利能力，体现企业经营最终成果，能够树立较好的资本市场形象。上述指标的设置综合考虑公司的宏观经济环境、行业发展、市场竞争状况、历史业绩，及未来发展战略规划与预期，是对公司未来经营规划的合理预测且兼顾了本激励计划的激励作用，体现了较高成长性要求的同时保障了本计划预期的激励效果。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人设置了绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具备全面性、综合性以及可操作性。同时，本次考核指标的设定具有良好的科学性和合理性，对激励对象具有激励约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

### （七）限制性股票激励计划的调整方法和程序

#### 1、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

（1）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<sub>0</sub> 为调整前的限制性股票数量；n 为每股资本公积转增股本、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 为调整后的限制性股票数量。

（2）配股

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

其中：Q<sub>0</sub> 为调整前的限制性股票数量；P<sub>1</sub> 为股权登记日收盘价；P<sub>2</sub> 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前总股本的比例）；Q 为调整后的限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q<sub>0</sub> 为调整前的限制性股票数量；n 为缩股的比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的限制性股票数量。

（4）派息、增发

公司有派息或增发新股的，限制性股票的授予/解除限售的数量不做调整。

2、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。具体调整方法如下：

（1）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<sub>0</sub> 为调整前的限制性股票授予价格；n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例；P 为调整后的限制性股票授予价格。

（2）配股

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

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的限制性股票授予价格；P<sub>1</sub> 为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub> 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前总股本的比例）；P 为调整后的限制性股票授予价格。

（3）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的限制性股票授予价格；n 为缩股的比例；P 为调整后的

限制性股票授予价格。

（4）派息

$$P=P_0-V$$

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的限制性股票授予价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的限制性股票授予价格。经派息调整后，P 仍须大于 1。

（5）增发

公司有增发新股的，限制性股票的授予价格不做调整。

### 3、限制性股票激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票授予数量和授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予数量及授予价格后，应及时公告并通知激励对象。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》和本激励计划的规定出具专业意见。

### （八）本激励计划的会计处理

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》的相关规定，公司将在限售期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

#### 1、限制性股票的公允价值及确定方法

公司根据《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，本次授予的第一类限制性股票的公允价值将基于授予日当天标的股票的收盘价与授予价格的差价确定。此外，激励对象为高级管理人员的，获授权益考虑现行的限售规定，公司以 Black-Scholes 模型作为定价基础模型，扣除限制性因素带来的成本后作为限制性股票的公允价值。具体参数选取如下：

（1）标的股价：17.16 元/股（2026 年 4 月 27 日公司股票收盘价为 17.16 元/股，假设为授予日收盘价）

（2）有效期：4 年（取加权平均限售期）

（3）历史波动率：21.75%（采用深证综指最近四年的年化波动率）

（4）无风险利率：1.37%（取中债国债对应到期收益率）

（5）股息率：0.81%（取公司所属申万行业“电力设备-其他电源设备 II”最近 1 年的平均年化股息率）。

## 2、预计限制性股票实施对公司各期经营业绩的影响

假设公司于 2026 年 5 月授予限制性股票 12 万股，则预计对公司有关期间经营业绩的影响如下：

权益工具	授予数量 (万股)	预计摊销总 费用(万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	2028 年 (万元)	2029 年 (万元)
第一类限制性 股票	12	51.84	18.60	21.60	9.27	2.38

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授予日、授予价格和授予/解除限售数量相关，激励对象在授予/解除限售前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际授予/解除限售数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2、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。

公司以目前信息初步估计，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次限制性股票激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

### （九）限制性股票激励计划的回购注销

公司按本激励计划的规定回购注销限制性股票的，除本激励计划另有约定之外，回购价格为授予价格，但根据本激励计划需对回购价格进行调整的除外。

公司按本激励计划的规定回购注销限制性股票的，若回购价格为授予价格加上银行同期存款利息的， $\text{回购价格} = \text{授予价格} \times (1 + \text{董事会审议通过回购注销议案之日的同期央行定期存款利率} \times \text{董事会审议通过回购注销议案之日距离限制性股票授予登记完成之日的天数} \div 365 \text{ 天})$ 。

注：1、央行定期存款利率是指中国人民银行制定的金融机构同期人民币存款基准利率。

2、自限制性股票公告授予登记完成之日（含当日）起计息至董事会审议通过回购注销议案之日（不含当日），不满一年的，按照一年期央行定期存款利率计算；满一年不满两年的，按照一年期央行定期存款利率计算；满两年不满三年的，按照两年期央行定期存款利率计算；满三年不满四年的，按照三年期央行

定期存款利率计算。

1、激励对象获授的限制性股票自授予登记完成之日起，如公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项的，应当对限制性股票的回购价格作出相应调整：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0/(1+n)$$

其中： $P_0$  为调整前的限制性股票回购价格； $n$  为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比例； $P$  为调整后的限制性股票回购价格。

（2）配股

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

其中： $P_0$  为调整前的限制性股票回购价格； $P_1$  为股权登记日收盘价； $P_2$  为配股价格； $n$  为配股的比例； $P$  为调整后的限制性股票回购价格。

（3）缩股

$$P=P_0/n$$

其中： $P_0$  为调整前的限制性股票回购价格； $n$  为缩股的比例； $P$  为调整后的限制性股票回购价格。

（4）派息

$$P=P_0-V$$

其中： $P_0$  为调整前的限制性股票回购价格； $V$  为每股的派息额； $P$  为调整后的限制性股票回购价格。

（5）增发

公司有增发新股的，限制性股票的回购价格不做调整。

2、激励对象获授的限制性股票自授予登记完成之日起，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项的，应当对限制性股票的回购数量作出相应调整：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： $Q_0$  为调整前的限制性股票数量； $n$  为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比例； $Q$  为调整后的限制性股票数量。

(2) 配股

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

其中：Q<sub>0</sub>为调整前的限制性股票数量；P<sub>1</sub>为股权登记日收盘价；P<sub>2</sub>为配股价格；n为配股的比例；Q为调整后的限制性股票数量。

(3) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q<sub>0</sub>为调整前的限制性股票数量；n为缩股的比例；Q为调整后的限制性股票数量。

(4) 派息、增发新股

公司发生派息或者增发新股事项的，不调整限制性股票的数量。

## 二、股票期权激励计划

### (一) 股票期权计划的股票来源

本激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

### (二) 拟授予股票期权的数量

本激励计划拟授予的股票期权数量为 588 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 3.7046%。其中，首次授予 468 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.9486%，约占本次拟授予权益总额的 78.0000%；预留授予 120 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.7560%，约占本次拟授予权益总额的 20.0000%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的公司股票累计不超过公司股本总额的 20%；本激励计划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公司股票累计不超过公司股本总额的 1%。

自本激励计划公告之日起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、配股等事宜，股票期权授予/行权数量将进行相应的调整。

### (三) 拟授予股票期权的分配情况

本激励计划拟授予的股票期权的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授权益数量 (万份)	占授予权益总 数比例	占激励时总股 本比例

1	王孟腾	董事、总经理	25	4.1667%	0.1575%
2	董事会认为需要激励的其他人员 (共计118人)		443	73.8333%	2.7911%
	预留		120	20%	0.7560%
	合计		588	98%	3.7046%

注：1、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致；  
2、股票期权授予登记完成前，激励对象因离职或不再符合激励对象范围等原因而不得获授股票期权或者自愿放弃的，董事会可将前述股票期权直接调减或分配至授予的其他激励对象。

#### （四）股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、行权安排和禁售期

##### 1、股票期权激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股票期权首次授予之日起至全部行权或注销之日止，最长不超过 54 个月。

##### 2、股票期权激励计划的授予日

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。自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会确定首次授予日，并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在 60 日内完成上述工作，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。预留权益须在本激励计划经股东会审议通过后的 12 个月内授出。

##### 3、股票期权激励计划的等待期

本激励计划首次授予的股票期权的等待期分别为自首次授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月。若预留授予的股票期权于 2026 年第三季度报告披露前授出，预留授予的股票期权的等待期分别为自预留授予授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月；若预留授予的股票期权于 2026 年第三季度报告披露后授出，预留授予的股票期权的等待期分别为自预留授予授予登记完成之日起 12 个月、24 个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、质押、抵押、用于担保或偿还债务等。

##### 4、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。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）自可能对本公司证券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在决策过程中，至依法披露之日内；

（四）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

## 5、股票期权激励计划的行权安排

本激励计划首次授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	34.00%
第二个行权期	自首次授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	33.00%
第三个行权期	自首次授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	33.00%

若预留授予的股票期权于2026年第三季度报告披露前授出，预留授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	34.00%
第二个行权期	自预留授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	33.00%
第三个行权期	自预留授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	33.00%

若预留授予的股票期权于 2026 年第三季度报告披露后授出，预留授予的股票期权的行权安排如下表所示：

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

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。

在上述约定期间内，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，由公司按本激励计划的规定办理注销，不得递延至下一个行权期行权。

如经济形势、市场行情等发生变化，继续执行股票期权激励计划难以达到激励目的，经董事会及/或股东会审议批准，可对股票期权激励计划某一行权期尚未行权的股票期权取消行权或者终止股票期权激励计划，不得行权的股票期权由公司注销。

## **6、股票期权激励计划的限售规定**

本激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》和《公司章程》等有关规定执行，具体如下：

（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/或高级管理人员的，减持公司股票需遵守《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《关于短线交易监管的若干规定》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《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》《公司章程》等相关规定；有关规定发生变化的，需遵守变化后的规定。

### **（五）股票期权的行权价格及确定方法**

#### **1、股票期权的行权价格**

股票期权首次及预留授予的行权价格为每份 16.98 元，即满足行权条件后，激励对象可以每份 16.98 元的价格购买本公司向激励对象增发的人民币 A 股普通股股票。

#### **2、股票期权行权价格的确定方法**

股票期权的行权价格不得低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格中的较高者：

（1）本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）每股 16.98 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 个交易日公司股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）每股 16.41 元。

根据上述原则，本激励计划确定的股票期权首次及预留授予的行权价格为 16.98 元/份。

## （六）股票期权的授予条件与行权条件

### 1、股票期权的授予条件

同时满足下列条件的，公司应向激励对象授予股票期权；反之，若下列任一条件未达成的，公司不得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。

### 2、股票期权的行权条件

各行权期内，在下列条件同时满足时，激励对象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

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

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	满足下列条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 50.00%； 2、2026 年净利润为正数。
第二个行权期	满足下列条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 110.00%； 2、2027 年净利润不低于 1,500 万元。

第三个行权期	满足下列条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 190.00%； 2、2028 年净利润不低于 4,000 万元。
--------	--

预留授予的股票期权在公司 2026 年第三季度报告披露之前授出的，对应的公司层面业绩考核与首次授予股票期权对应的公司层面业绩考核一致。预留授予的股票期权在公司 2026 年第三季度报告披露之后授出的，预留授予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，具体如下：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	满足下列条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 110.00%； 2、2027 年净利润不低于 1,500 万元。
第二个行权期	满足下列条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 190.00%； 2、2028 年净利润不低于 4,000 万元。

注：1、上述“营业收入”、“净利润”均以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据，“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响；

2、上述考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

上述各年度业绩考核目标中，营业收入或净利润任一达成目标的，即视为公司满足上述考核目标。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

#### （4）个人层面绩效考核

激励对象的绩效考核按照公司现行的薪酬与绩效考核的有关规定执行。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个等级，各行权期内，依据相应的绩效考核结果，确定激励对象当期实际可行权的股票期权数量，具体如下表所示：

绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面可行权比例	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，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期权数量×个人层面行权比例。

激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能行权的股票期权，由公司注

销。

### （5）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划设置两个层面的考核指标，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

在公司层面业绩考核指标方面，通过综合考虑公司历史业绩、未来战略规划、行业特点，以实现公司未来稳健发展与激励效果相统一的目标，选取营业收入增长率或净利润作为考核指标。经过合理预测且兼顾本计划的激励作用，营业收入是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，反映了公司成长能力和行业竞争力。同时，净利润指标反映企业盈利能力，体现企业经营的最终成果，能够树立较好的资本市场形象。上述指标的设置综合考虑公司的宏观经济环境、行业发展、市场竞争状况、历史业绩，及未来发展战略规划与预期，是对公司未来经营规划的合理预测且兼顾了本激励计划的激励作用，体现了较高成长性要求的同时保障了本计划预期的激励效果。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人设置了绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具备全面性、综合性以及可操作性。同时，本次考核指标的设定具有良好的科学性和合理性，对激励对象具有激励约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

### （七）股票期权激励计划的调整方法和程序

#### 1、股票期权授予/行权数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至股票期权行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项的，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

##### （1）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数量。

(2) 配股

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

其中：Q<sub>0</sub>为调整前的股票期权数量；P<sub>1</sub>为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub>为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前总股本的比例）；Q为调整后的股票期权数量。

(3) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q<sub>0</sub>为调整前的股票期权数量；n为缩股的比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的股票期权数量。

(4) 派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

**2、股票期权行权价格的调整方法**

若在本激励计划公告当日至股票期权行权前，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、派息等事项的，应对股票期权的行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

(1) 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<sub>0</sub>为调整前的股票期权行权价格；n为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例；P为调整后的股票期权行权价格。

(2) 配股

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

其中：P<sub>0</sub>为调整前的股票期权行权价格；P<sub>1</sub>为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub>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）；P为调整后的股票期权行权价格。

(3) 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P<sub>0</sub>为调整前的股票期权行权价格；n为缩股的比例；P为调整后的股票期权行权价格。

(4) 派息

$$P=P_0-V$$

其中： $P_0$ 为调整前的股票期权行权价格； $V$ 为每股的派息额； $P$ 为调整后的股票期权行权价格。经派息调整后， $P$ 仍须大于 1。

#### （5）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。

### 3、股票期权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授予/行权数量、授予价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。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，同时公告法律意见书。

#### （八）股票期权激励计划的会计处理

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》、《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的有关规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据可行权人数变动、行权条件达成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照授予日的股票期权公允价值，将当期取得的服务计入相关成本/费用和资本公积。

#### 1、股票期权公允价值的确定方法

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》、《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的有关规定，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 模型计算股票期权的公允价值，具体参数选取如下：

（1）标的股价：17.16 元/股（2026 年 4 月 27 日公司股票收盘价为 17.16 元/股，假设为授予日收盘价）；

（2）有效期：1 年、2 年、3 年（股票期权授予登记完成之日起至各行权期可行权日的期限）；

（3）历史波动率：18.06%、24.41%、22.98%（深证综指最近 1 年、2 年、3 年的年化波动率）；

（4）无风险利率：1.14%、1.24%、1.28%（中债国债对应到期收益率）；

（5）股息率：0.81%（公司所属申万行业“电力设备-其他电源设备 II”最

近 1 年的平均年化股息率）。

## 2、激励成本对公司经营业绩影响的预测算

假设公司于 2026 年 5 月向激励对象首次授予股票期权共计 468 万份，根据中国会计准则的要求，由此产生的激励成本将在本激励计划的实施过程中按行权安排分期摊销，预计对公司各期经营业绩的影响如下表所示：

股票期权授予数量 (万份)	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)
468	1,027.00	319.30	423.26	224.01	60.43

注：1、上述预测结果并不代表本激励计划最终的会计成本。实际会计成本除与授予日、授予/行权价格和授予数量相关外，还与实际生效和失效的权益数量有关，上述对公司经营成果的影响最终结果以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

2、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。

经初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权费用的摊销对公司相关各期经营业绩有所影响，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，降低人员流动成本，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。

## 第六章 公司/激励对象发生异动的处理

### 一、公司情况发生变化的处理方式

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

- 1、公司控制权发生变更；
- 2、公司出现合并、分立的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，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情形；
- 5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（三）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，导致不符合限制性股票授予条件/解除限售安排或股票期权授予条件/行权安排的，未解除限售的限制性股票由公司回购注销，未行权的股票期权由公司注销；激励对象获授限制性股票已解除限售的/股票期权已行权的，应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

### 二、激励对象情况发生变化的处理方式

（一）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，激励对象已解除限售限制性股票/已行权的股票期权不做变更，已获授但尚未解除限售的限制性股票将由公司回购注销，回购价格为授予价格；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销：

- 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、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，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的限制性股票/股票期权完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

2、激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格；其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分/股票期权已行权部分的个人所得税。

（三）激励对象因辞职、公司裁员而离职，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息；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。离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分/股票期权已行权部分的个人所得税。

（四）激励对象因退休而离职，自该情形发生之日起，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息；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。离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分/股票期权已行权部分的个人所得税。

#### （五）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，自该情形发生之日起，激励对象获授的权益将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入解除限售/行权条件，离职前需缴纳完毕限制性股票已解

除限售部分/股票期权已行权部分的个人所得税。

2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，自该情形发生之日起，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息；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。离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分/股票期权已行权部分的个人所得税。

（六）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因工身故的，自该情形发生之日起，激励对象的已获授权益由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照身故前本激励计划规定的程序进行，且其个人绩效考核条件不再纳入解除限售/行权条件。离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分/股票期权已行权部分的个人所得税。

2、激励对象非因工身故的，自该情形发生之日起，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息；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。离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分/股票期权已行权部分的个人所得税。

（七）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

## 第七章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《股权激励授予协议》发生争议或纠纷的，双方应协商解决。自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能协商解决的，双方均有权向公司住所地具有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

## 第八章 附则

- 一、本激励计划经公司股东会审议通过后方可正式实施。
- 二、本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，适用变化后的相关规定。
- 三、本激励计划由公司董事会负责解释。

深圳市英可瑞科技股份有限公司董事会

2026 年 4 月 28 日