证券代码：300956　　证券简称：英力股份　　公告编号：2026-073

安徽英力电子科技股份有限公司

关于向激励对象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：

- 股权激励方式：股票期权
- 股票期权授权日：2026 年 11 月 5 日
- 股票期权授予数量：684.00 万份
- 股票期权行权价格：11.29 元/份

安徽英力电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 11 月 5 日召开第三届董事会第二十二次会议，审议通过了《关于向激励对象授予股票期权的议案》。《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）》”）规定的股票期权授予条件已经成就，根据公司 2026 年第三次临时股东会的授权，公司董事会同意并确定 2026 年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”）股票期权的授权日为 2026 年 11 月 5 日，以 11.29 元/份的行权价格向符合授予条件的 267 名激励对象授予 684.00 万份股票期权。现将有关事项说明如下：

一、本次激励计划简述及已履行的相关审批程序

（一）本次激励计划简述

公司于 2026 年 10 月 16 日召开 2026 年第三次临时股东会，审议并通过了《关于<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）>及其摘要的议案》等相关议案，公司本次激励计划的主要内容如下：

1、激励工具：股票期权。

2、标的股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

3、行权价格：11.29 元/份。

4、激励对象范围及分配情况：本次激励计划拟授予的激励对象合计 274 人，包括在公司（含分公司及子公司）董事、高级管理人员及核心骨干人员，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。具体如下：

序号	姓名	国籍	职务	拟获授的股票期权数量（万份）	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%。

（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。

5、本次激励计划的有效期、等待期及行权安排

（1）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。

（2）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。

（3）行权安排

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18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：

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至依法披露之日；

④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《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《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。

6、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：

（1）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。

（2）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《中华人民共和国公司法》（以下简称“《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（2）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。

（3）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，本次激励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≥Am或不低于对标企业同期50分位水平	X=100%
	An≤A＜Am	X=（1+A）/（1+Am）*100%
	A<An	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。

（4）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《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》执行。

（二）本次激励计划已履行的相关审批程序

1、2026 年 9 月 29 日，公司召开第三届董事会第二十次会议，审议通过了《关于<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）>及其摘要的议案》《关于<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>的议案》和《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宜的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对本次激励计划相关事项发表同意的核查意见。

2、2026 年 9 月 30 日至 2026 年 10 月 9 日，公司对本次激励计划拟激励对象名单的姓名和职位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任何对本次激励计划拟激励对象提出异议的反馈。2026 年 10 月 10 日，公司披露了《安徽英力电子科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于 2026 年股票期权激励计划激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。

3、2026 年 10 月 16 日，公司召开 2026 年第三次临时股东会，审议通过了《关于<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）>及其摘要的议案》《关于<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>的议案》和《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宜的议案》，本次激励计划获得公司 2026 年第三次临时股东会的批准。同日，公司披露了《关于 2026 年股票期权激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

4、2026 年 11 月 5 日，公司召开第三届董事会第二十二次会议，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》《关于向激励对象授

予股票期权的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对前述相关事项进行核查并发表了核查意见。

二、董事会关于授予条件成就的说明

根据公司《激励计划（草案）》的相关规定，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。

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，认为本次激励计划股票期权的授予条件已经成就。董事会同意并确定本次激励计划股票期权的授权日为 2026 年 11 月 5 日，以 11.29 元/份的行权价格向符合授予条件的 267 名激励对象授予 684.00 万份股票期权。

三、本次授予事项与股东会审议通过的激励计划的差异情况

鉴于公司2026年股票期权激励计划拟授予的激励对象中，有7名拟激励对象因个人原因自愿放弃参与本次激励计划，根据公司《激励计划（草案）》的有关规定和2026年第三次临时股东会的授权，公司董事会同意对本次激励计划拟授予的激励对象名单进行调整，并将前述激励对象放弃的股票期权份额直接调减。本次调整后，本次激励计划拟授予的激励对象人数由274人调整为267人，拟授予的股票期权总数由708.00万份调整为684.00万份。

除上述调整内容外，本次实施的股权激励计划其他内容与公司2026年第三次临时股东会审议通过的内容一致，不存在差异。根据公司2026年第三次临时股东会的授权，本次调整无需提交股东会审议。

四、本次激励计划股票期权的授予情况

（一）股票期权授权日：2026年11月5日。

（二）股票期权授予数量：684.00万份。

（三）股票期权授予人数：267人。

（四）股票期权行权价格：11.29元/份。

（五）标的股票来源：公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

（六）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	获授的股票期权数量（万份）	占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	3.65%	0.12%
2	鲍灿	中国	职工代表董事、董事会秘书	30.00	4.39%	0.14%
3	孔成君	中国	董事、副总经理	30.00	4.39%	0.14%
4	鲍殿峰	中国	副总经理	10.00	1.46%	0.05%
5	许收割	中国	副总经理	20.00	2.92%	0.09%
核心骨干人员（合计260人）				562.00	82.16%	2.61%
核心骨干人员 （中国台湾/中国香港籍员工合计2人）				7.00	1.02%	0.03%
合计（267人）				**684.00**	**100.00%**	**3.18%**

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、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、本次股票期权的授予对公司相关年度财务状况和经营成果的影响

（一）股票期权的会计处理方法

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。

（二）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，该模型以2026年11月5日作为计算的基准日，对授予的684.00万份股票期权进行测算，具体参数如下：

1、标的股价：9.65元/股（授权日收盘价）；

2、有效期分别为：18个月、30个月；

3、历史波动率：22.2385%、25.5126%（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：1.1660%、1.2157%（分别采用中债国债1年期、2年期到期收益率）；

5、股息率：1.0363%（公司最近1年股息率）。

（三）预计授予股票期权对公司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。

根据企业会计准则要求，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）
684.00	498.91	38.04	244.56	170.82	45.49

注：1、上述费用不代表最终会计成本，实际会计成本还与实际生效和失效的数量有关；

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；

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。

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。

六、参与激励计划的董事、高级管理人员、持股5%以上股东在授权日前6个月买卖公司股票情况的说明

本次激励计划的激励对象不包括公司持股5%以上的股东。经公司自查，参与本次激励计划的董事、高级管理人员在授权日前6个月不存在买卖公司股票的情况。

七、董事会薪酬与考核委员会意见

（一）对本次激励计划授予条件是否成就发表的明确意见

经核查，董事会薪酬与考核委员会认为：

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均为公司2026年第三次临时股东会审议通过的《激励计划（草案）》中确定的激励对象，具备《公司法》等法律、法规及规范性文件和《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

3、根据公司2026年第三次临时股东会的授权，公司董事会确定的授权日符合《管理办法》《激励计划（草案）》中有关授权日的相关规定。

综上，董事会薪酬与考核委员会认为公司本次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11月5日作为股票期权的授权日，以11.29元/份的行权价格向符合授予条件的267名激励对象授予股票期权684.00万份。

（二）关于本次激励计划激励对象名单（截至授权日）的核查意见

经核查，董事会薪酬与考核委员会认为：

1、本次授予的激励对象名单与公司2026年第三次临时股东会批准的《激励计划（草案）》中规定的激励对象范围相符。

2、本次授予的激励对象具备《公司法》等法律、法规及规范性文件和《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本次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、本次授予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。

综上，董事会薪酬与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，其作为本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效。因此，董事会薪酬与考核委员会同意本次授予的激励对象名单。

八、法律意见书的结论性意见

北京市嘉源律师事务所认为：截至本法律意见书出具之日，公司就本次调整及本次授予事项已经取得现阶段必要的授权和批准，符合《公司法》《证券法》《管理办法》及《激励计划（草案）》的相关规定。本次调整事项符合《管理办法》等相关法律法规及《激励计划（草案）》的相关规定。本激励计划的授予条

件已经满足，本次授予符合《考核管理办法》和《激励计划（草案）》的相关规定。本次授予的授予日的确定符合《管理办法》和《激励计划（草案）》的相关规定。本次授予的授予对象、数量、价格符合《管理办法》和《激励计划（草案）》的相关规定。

九、备查文件

1、第三届董事会第二十二次会议决议；

2、第三届董事会薪酬与考核委员会第六次会议决议；

3、董事会薪酬与考核委员会关于2026年股票期权激励计划调整事项及激励对象名单（截至授权日）的核查意见；

4、北京市嘉源律师事务所关于安徽英力电子科技股份有限公司2026年股票期权激励计划调整及授予事项的法律意见书。

特此公告。

安徽英力电子科技股份有限公司董事会

2026年11月5日