证券代码：601886　　证券简称：江河集团　　公告编号：临2026-045

江河创建集团股份有限公司 2026年半年度权益分派实施公告

本公司董事会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、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示：

● 每股分配比例

A股每股现金红利0.25元

● 相关日期

股份类别	股权登记日	最后交易日	除权（息）日	现金红利发放日
A股	2026/9/18	—	2026/9/21	2026/9/21

● 差异化分红送转：否

一、通过分配方案的股东会届次和日期

本次利润分配方案经公司2026年8月27日的2026年第一次临时股东会审议通过。

二、分配方案

1. 发放年度：2026年半年度

2. 分派对象：

截至股权登记日下午上海证券交易所收市后，在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司（以下简称“中国结算上海分公司”）登记在册的本公司全体股东。

3. 分配方案：

本次利润分配以方案实施前的公司总股本1,133,002,060股为基数，每股派发现金红利0.25元（含税），共计派发现金红利283,250,515元。

三、相关日期

股份类别	股权登记日	最后交易日	除权（息）日	现金红利发放日
A股	2026/9/18	—	2026/9/21	2026/9/21

四、分配实施办法

1. 实施办法

（1）无限售条件流通股的红利委托中国结算上海分公司通过其资金清算系统向股权登记日上海证券交易所收市后登记在册并在上海证券交易所各会员办理了指定交易的股东派发。已办理指定交易的投资者可于红利发放日在其指定的证券营业部领取现金红利，未办理指定交易的股东红利暂由中国结算上海分公司保管，待办理指定交易后再进行派发。

（2）派送红股或转增股本的，由中国结算上海分公司根据股权登记日上海证券交易所收市后登记在册股东持股数，按比例直接计入股东账户。

2. 自行发放对象

公司股东刘载望先生、北京江河源控股有限公司和北京江河汇众企业管理合伙企业（有限合伙）的现金红利全部由公司按照相关规定直接派发。

3. 扣税说明

（1）对于个人股东和证券投资基金，根据《关于实施上市公司股息红利差别化个人所得税政策有关问题的通知（财税〔2012〕85号）》、《关于上市公司股息红利差别化个人所得税政策有关问题的通知（财税〔2015〕101号）》有关规定，个人从公开发行和转让市场取得的上市公司股票，持股期限超过1年的，股息红利所得暂免征收个人所得税，每股实际派发现金红利人民币0.25元；对个人持股1年以内（含一年）的，公司暂不扣缴个人所得税，每股实际派发现金红利人民币0.25元，待个人转让股票时，中国结算上海分公司根据其持股期限计算应纳税额，由证券公司等股份托管机构从个人资金账户中扣收并划付中国结算上海分公司，中国结算上海分公司于次月5个工作日内划付至公司，公司将在收到税款当月的法定申报期内向主管税务机关申报缴纳。

具体实际税负为：股东的持股期限在1个月以内（含1个月）的，其股息红利所得全额计入应纳税所得额，实际税负为20%；持股期限在1个月以上至1年（含1年）的，暂减按50%计入应纳税所得额，实际税负为10%；持股期限超过1年的，暂免征个人所得税。

（2）对于合格境外机构投资者（QFII）的现金红利，公司根据国家税务总局颁布的《关于中国居民企业向QFII支付股息、红利、利息代扣代缴企业所得税有关问题的通知》（国税函［2009］47号），由公司按照10%的税率代扣代缴企业所得税，税后每股实际派发现金红利0.225元。如相关股东认为其取得的股息红利收入需要享受税收协定（安排）待遇的，可按照规定在取得股息红利后自行向主管税务机关提出退税申请。

（3）对于对香港联交所投资者（包括企业和个人）投资上海证券交易所本公司A股股票，其股息红利将由本公司通过中国证券登记结算有限责任公司上海分公司按股票名义持有人账户以人民币派发，根据《财政部、国家税务总局、证监会关于沪港股票市场交易互联互通机制试点有关税收政策的通知》（财税［2014］81号），本公司按照10%的税率代扣所得税，税后每股实际派发现金红利0.225元。对于香港投资者中属于其他国家税收居民且其所在国与中国签订的税收协定规定股息红利所得税率低于10%的，相关企业或个人可以自行或委托代扣代缴义务人，向本公司主管税务机关提出享受税收协定待遇的申请，主管税务机关审核后，应按已征税款和根据税收协定税率计算的应纳税款的差额予以退税。

（4）对于持有公司股份的其他机构投资者和法人股东，公司将不代扣代缴企业所得税，其股息红利所得税由其按税法规定自行申报缴纳，每股实际派发现金红利0.25元。

五、有关咨询办法

本次权益分派如有疑问，请通过以下联系方式咨询：

联系部门：董事会办公室。

联系电话：010-60411166-8064

特此公告。

江河创建集团股份有限公司董事会

2026年9月10日

证券代码：002837　　证券简称：英维克

深圳市英维克科技股份有限公司 2026年股票期权激励计划（草案）摘要

二〇二六年九月

声明

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

特别提示

一、本激励计划依据《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》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》制定。

二、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。

三、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事，单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。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。

四、本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。

五、本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量总计为2,500万份，涉及的股票种类为人民币A股普通股股票，约占本激励计划草案公告前一交易日公司股本总额1,278,829,492股的1.95%，其中，首次授予2,200万份，约占本激励计划授予总量的88.00%，约占本激励计划草案公告前一交易日公司股本总额1,278,829,492股的1.72%；预留300万份，约占本激励计划授予总量的12.00%，约占本激励计划草案公告前一交易日公司股本总额1,278,829,492股的0.23%。每份股票期权在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在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前一交易日，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激励计划草案公告前一交易日公司股本总额的10.00%。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获授的公司股票数量未超过本激励计划草案公告前一交易日公司股本总额的1.00%。

六、本激励计划首次授予的激励对象总人数为768人，包括公告本激励计划草案时在公司（含下属子公司、分公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员等。

预留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，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。

七、本激励计划授予激励对象的股票期权的行权价格（含预留授予）为46.73元/股。在本激励计划草案公告当日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、派息等事宜，股票期权的行权价格和数量将做相应的调整。

八、本激励计划有效期为自股票期权首次授予完成之日起至激励对象获授的所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过60个月。

九、公司承诺不为激励对象依本股权激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

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，将由本次股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

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激励对象首次授予权益，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，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《上市公司股权激励管理办法》及其他相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件规定上市公司不得授出权益的期间不计算在前述60日内。

十三、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十四、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。

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：

英维克、本公司、公司、上市公司	指	深圳市英维克科技股份有限公司
本激励计划、本次股权激励计划、本计划	指	公司2026年股票期权激励计划
本激励计划草案	指	公司2026年股票期权激励计划（草案）
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公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定、公告本激励计划草案时在公司（含下属子公司、分公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员等。
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	从股票期权首次授予完成之日起到股票期权全部行权或注销完毕之日止的时间段
等待期	指	股票期权授予完成之日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的价格和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	本激励计划所确定的激励对象购买公司股份的价格
行权条件	指	根据本激励计划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》
《公司章程》	指	《深圳市英维克科技股份有限公司章程》
《自律监管指南》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第1号—业务办理》
《公司考核管理办法》	指	《公司2026年股票期权激励计划实施考核管理办法》
中国证监会、证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所、交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司、结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1、本草案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 本激励计划的目的与原则

实施激励计划的目的是为了进一步完善公司的法人治理结构，健全公司激励机制，增强公司管理团队和核心骨干的责任感、使命感，确保公司发展战略和经营目标的实现。具体表现在：

（一）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，完善公司薪酬考核体系，调动激励对象的积极性，确保公司业绩稳步提升；

（二）建立股东与经营管理层之间的利益共享、风险共担机制，提升公司管理团队的凝聚力和公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现；

（三）充分调动激励对象的积极性，确保公司业绩稳步提升，同时为稳定和吸引优秀人才提供一个良好的激励平台；

（四）有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的持续健康发展。

公司根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南》等有关法律、行政法规、部门规章和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

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。董事会下设薪酬和考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东会审议。董事会可以在股东会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、董事会薪酬和考核委员会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明确意见。董事会薪酬和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，董事会薪酬和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。

公司在向激励对象授出权益前，董事会薪酬和考核委员会应当就本次股权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，董事会薪酬和考核委员会应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前，董事会薪酬和考核委员会应当就本次股权激励计划设定的激励对象行使权益的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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司（含下属子公司、分公司）董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员等。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予涉及的激励对象共计768人，包括公司（含下属子公司、分公司）董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员等。

上述任何一名激励对象，不包括公司独立董事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。

预留授予部分的激励对象将在本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、董事会薪酬和考核委员会发表明确意见、律师事务所发表专业意见并出具法律意见书后，公司将在内部公示激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，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。

所有激励对象必须在公司授予股票期权时和本激励计划有效期内与公司（含下属子公司、分公司）签署劳动合同或聘用协议并任职。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司将通过公司网站或者其他途径，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。

（二）公司董事会薪酬和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日披露董事会薪酬和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董事会薪酬和考核委员会核实。

第五章 股票期权的来源、数量和分配

一、本激励计划的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

二、授出股票期权的数量

本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量总计为2,500万份，涉及的股票种类为人民币A股普通股股票，约占本激励计划草案公告前一交易日公司股本总额1,278,829,492股的1.95%，其中，首次授予2,200万份，约占本激励计划授予总量的88.00%，约占本激励计划草案公告前一交易日公司股本总额1,278,829,492股的1.72%；预留300万份，约占本激励计划授予总量的12.00%，约占本激励计划草案公告前一交易日公司股本总额1,278,829,492股的0.23%。

每份股票期权在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

在本激励计划草案公告当日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、派息等事宜，股票期权的行权价格和数量将做相应的调整。

三、激励对象获授的股票期权分配情况

（一）本激励计划拟授予的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	职务	获授的股票期权数量（万份）	占本激励计划授予股票期权总数的比例	占本激励计划草案公告前一交易日股本总额的比例
1	叶桂梁	董事、财务总监	20	0.80	0.02%
2	核心管理人员、核心技术（业务）人员（767人）		2,180	87.20%	1.70%
首次授予部分小计（768人）			2,200	88.00%	1.72%
预留部分			300	12.00%	0.23%
合计			2,500	100.00%	1.95%

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公司总股本的10%。

2、上述激励对象不包括公司独立董事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、预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的12个月内明确预留权益的授予对象，超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

4、在股票期权授予前，因激励对象离职或激励对象放弃获授权益的，由董事会将激励对象放弃的权益份额调整到预留部分或在激励对象之间进行分配调整或直接调减；

5、本激励计划的激励对象包含外籍员工，纳入激励对象的外籍员工处于公司核心关键岗位，是对公司未来经营和发展起到重要作用的人员，股权激励的实施更能稳定和吸引外籍高端人才的加入。

6、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。

第六章 有效期、授予日、等待期、可行权日、行权安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

股票期权激励计划的有效期为自股票期权首次授予完成之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过60个月。

二、本激励计划的授予日

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。公司需在股东会审议通过后60日内完成首次授予日的确定、首次授予登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。根据《管理办法》及其他相关法律法规规定上市公司不得授出权益的期间不计算在前述60日内。

预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的12个月内明确预留权益的授予对象，超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

三、本激励计划的等待期

本激励计划首次授予的股票期权的等待期分别为自授予完成之日起12个月、24个月、36个月。预留部分的等待期自相应股票期权授予完成之日起算分别为12个月、24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、本激励计划的可行权日

股票期权自等待期满后可以开始行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，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至依法披露之日；

（四）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《证券法》《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，如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权的期间另有新的规定的，则以新的相关规定为准。

五、本激励计划授予的股票期权的行权安排

本激励计划首次授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
股票期权的第一个行权期	自首次授予完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
股票期权的第二个行权期	自首次授予完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
股票期权的第三个行权期	自首次授予完成之日起36个月后的首个交易日起至首次授予完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

本激励计划预留部分的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

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

在上述约定期间内，因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。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。

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

六、本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在就任时确定的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）激励对象为公司董事和高级管理人员的，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，但股权激励限制性股票授予、登记或者股票期权行权除外。

（三）激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《关于短线交易监管的若干规定》《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》等有关规定。

（四）在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象在转让其所持有的公司股票时应当符合修改后的相关规定。

第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

一、股票期权的行权价格

本计划授予激励对象的股票期权的行权价格（含预留授予）为每股46.73元，即在满足行权条件的情形下，激励对象获授的每份股票期权可以46.73元的价格购买1股公司股票。

二、股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划采用自主定价的方式，股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的75%：

（一）本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价（前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量），为每股61.39元；

（二）本激励计划公告前20个交易日公司股票交易均价（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量），为每股62.31元。

三、本次股权激励计划及行权价格确定的合理性

（一）本次股票期权的行权价格采取自主定价方式，且按照《上市公司股权激励管理办法》第三十五条的要求聘请了独立财务顾问发表专业意见，符合《上市公司股权激励管理办法》规定。

公司主要从事精密温控节能设备的研发、生产、销售业务，该业务是我国积极发展的战略新兴产业，技术创新能力是企业的核心竞争力；精密温控节能设备细分行业属于技术密集型行业，人才是公司长期稳定发展的根基，公司历来重视人才培养和储备，促进员工与企业共同成长，而行业人才稀缺，人才竞争加剧，股权激励逐渐成为上市公司薪酬制度“标配”，仅仅依靠单一的工资薪金已经无法满足公司长期发展的人才需求；限制性股票激励会导致公司成本高及员工出资压力大，因此公司计划采用股票期权激励方式；合适的股权激励行权价格和激励力度，不仅能降低公司留人成本和压力、激发员工动力和积极性、吸引并留住优秀的行业人才，同时更是公司持续保持行业领先地位、进一步促进公司远期发展战略和目标顺利实现的重要保障。因此，为更好地保障公司本次激励计划的有效性，进一步稳定和激励核心人才，为公司长远稳健发展提供有效的激励约束机制及人才保障，公司计划采用自主定价的方式确定行权价格。公司已聘请了独立财务顾问按照《管理办法》第三十五条的要求发表专业意见，符合《管理办法》规定。

（二）公司层面的业绩指标是公司盈利能力及企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的考核体系，能够对激励对象的工作作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，本激励计划的激励工具和定价方式选择在不损害公司利益的基础上综合考虑了激励力度、公司业绩状况、员工对公司的贡献程度等多种因素，同时为推动本激励计划的顺利实施，从稳定核心管理团队、维护公司整体利益的角度出发，最终选择股票期权作为激励工具，且行权价格采用自主定价的方式。

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，则不能向激励对象授予股票期权。

（一）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，必须同时满足下列条件时，激励对象已获授的股票期权方可行权：

（一）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激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；任何激励对象发生上述第（二）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。

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权行权对应的考核年度为2026年-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
股票期权的第一个行权期	以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于25%
股票期权的第二个行权期	以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于56%
股票期权的第三个行权期	以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于95%

注：1.上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，考核年度（2026-2028）的净利润为剔除本次及考核期间内其它激励计划股份支付费用影响的数值，下同。

2.业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

本激励计划预留部分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。公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
股票期权的第一个行权期	以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于56%
股票期权的第二个行权期	以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于95%

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定的比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（四）个人层面年度考核要求

激励对象的个人层面的年度考核按照《公司考核管理办法》的相关规定组织实施，个人的年度考核结果分为四个档次，届时根据下表对应的个人层面标准系数确定激励对象的实际可行权的股票期权数量：

考核结果	I类	II类	III类	IV类
标准系数	1.0	0.7	0.3	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人层面标准系数×个人当期计划行权的股票期权数量，对应当期未能行权的股票期权，由公司注销。

三、考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划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年度考核。

公司层面的业绩指标净利润是公司盈利能力及企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的年度考核体系，能够对激励对象的工作作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度考评结果，确定激励对象是否达到股票期权可行权条件以及具体的可行权数量。

综上，公司和个人考核指标明确，可操作性强，有助于提升公司竞争力，也有助于增加公司对行业内人才的吸引力，为公司核心队伍的建设起到积极的促进作用，同时兼顾了对激励对象约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章 本激励计划的调整方法和程序

一、股票期权数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事项，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、股票拆细

Q＝Q0×(1＋n)

其中：Q0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、股票拆细的比率（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。

（二）配股

Q＝Q0×P1×(1＋n)/(P1＋P2×n)

其中：Q0为调整前的股票期权数量；P1为股权登记日当日收盘价；P2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数量。

（三）缩股

Q＝Q0×n

其中：Q0为调整前的股票期权数量；n为缩股比例（即1股英维克股票缩为n股股票）；Q为调整后的股票期权数量。

（四）增发新股、派息

公司在发生增发新股、派息的情况下，股票期权数量不做调整。

二、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激励对象完成股票期权行权期间，公司有派息、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，应对股票期权行权价格进行相应的调整，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

P＝P0÷(1＋n)

其中：P0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、股票拆细的比率；P为调整后的行权价格。

（二）配股

P＝P0×(P1＋P2×n)/[P1×(1＋n)]

其中：P0为调整前的行权价格；P1为股权登记日当日收盘价；P2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＝P0÷n

其中：P0为调整前的行权价格；n为每股缩股比例；P为调整后的行权价格。

（四）派息

P＝P0－V

其中：P0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）增发新股

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股票期权数量和行权价格。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向公司董事会出具专业法律意见书。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。

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》等的相关规定的规定，公司将在等待期内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。

一、股票期权公允价值的确定方法

财政部于2006年2月15日发布了《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》，并于2007年1月1日起在上市公司范围内施行。根据《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模型来计算期权的公允价值，并于2026年9月10日用该模型对首次授予的2,200万份股票期权进行测算，具体参数选取如下：

1、标的股价：61.08元/股（假设首次授予日公司收盘价为61.08元/股）

2、有效期分别为：1年、2年、3年（股票期权授予完成之日至每期行权日的期限）；

3、历史波动率：25.37%；26.85%；24.55%（分别采用深证成指最近1年、2年、3年的波动率）；

4、无风险利率：1.50%、2.10%、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年期存款基准利率）；

5、股息率：0%。

二、股票期权费用的摊销方法

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，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比例摊销，进行分期确认。由本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10月初授予激励对象股票期权，根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示（单位：万元）：

授予的股票期权数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2026年	2027年	2028年	2029年
2,200	41,421.60	5,301.63	19,453.13	12,150.23	4,516.60

注：1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关；

上述测算部分不包含股票期权的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

上述成本摊销预测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，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划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。

第十一章 公司/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，本激励计划终止实施