

证券简称：英唐智控

证券代码：300131

深圳市英唐智能控制股份有限公司
2026 年股票期权激励计划
(草案) 摘要

二〇二六年六月

声 明

公司及全体董事、高级管理人员保证本激励计划内容不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，对本激励计划内容的真实性、准确性、完整性承担个别及连带法律责任。

特别提示

一、深圳市英唐智能控制股份有限公司（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》《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》《深圳市英唐智能控制股份有限公司章程》的有关规定，制定 2026 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

二、本激励计划的激励工具为股票期权，股票来源为公司定向增发 A 股普通股。

三、本激励计划股票期权授予总额 5,000.00 万份，占本激励计划公告之日公司股本总额的 4.41%。其中，首次授予 4,355.00 万份，占本激励计划股票期权授予总额的 87.10%，占本激励计划公告之日公司股本总额的 3.84%；预留授予 645.00 万份，占本激励计划股票期权授予总额的 12.90%，占本激励计划公告之日公司股本总额的 0.57%。

截至本激励计划公告之日，公司全部在有效期内的股权激励计划涉及公司股票累计不超过公司股本总额的 20.00%；本激励计划的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公司股票累计不超过公司股本总额的 1.00%。

自本激励计划公告之日起至激励对象获授股票期权行权前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项的，股票期权授予数量将进行相应调整。

四、本激励计划首次及预留授予股票期权行权价格为 14.09 元/股。

自本激励计划公告之日起至激励对象获授股票期权行权前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项的，股票期权行权价格将进行相应调整。

五、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）法律法规规定的不得实行股权激励的情形；

（五）中国证监会认定的其他情形。

六、本激励计划首次授予的激励对象共计 47 人，包括公司董事、高级管理人员及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事、单独或者合计持有公司 5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女，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《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；

（五）法律法规规定的不得参与上市公司股权激励的情形；

（六）中国证监会认定的其他情形。

预留授予的激励对象参照首次授予的激励对象确定。

七、本激励计划的有效期为自股票期权首次授予登记完成之日起至激励对象获授股票期权全部行权或者注销之日止，最长不超过 52 个月。

八、公司承诺，不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

九、激励对象承诺，因公司有关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或者行使权益安排的，将参与本激励计划所获全部利益返还公司。

十、本激励计划经股东会审议通过后方可实施。

十一、自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，董事会应当向激励对象首次授予股票期权，授予日必须为交易日，并完成登记、公告

等有关程序；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，并终止本激励计划，未授予的股票期权作废失效。预留股票期权应当自股东会审议通过本激励计划之日起 12 个月内授出，否则作废失效。

十二、实施本激励计划不会导致公司股权分布不符合上市条件。

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	7
第三章 本激励计划的管理机构	8
第四章 本激励计划的激励对象	9
第五章 本激励计划的股票来源、权益数量及分配情况	10
第六章 本激励计划的有效期、授予日、行权安排及限售规定	12
第七章 本激励计划的行权价格及定价依据	15
第八章 本激励计划的授予条件与行权条件	17
第九章 本激励计划的调整方法及程序	21
第十章 本激励计划的会计处理	23
第十一章 本激励计划的异动处理方式	25
第十二章 本激励计划的争议或者纠纷解决机制	28
第十三章 附则	29

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，具有如下含义：

英唐智控、公司	指	深圳市英唐智能控制股份有限公司
本激励计划	指	深圳市英唐智能控制股份有限公司 2026 年股票期权激励计划
股票期权	指	公司根据本激励计划的规定，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股票期权的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	自股票期权首次授予登记完成之日起至激励对象获授股票期权全部行权或者注销之日止
等待期	指	股票期权授予登记完成至可行权的时间段
行权期	指	激励对象获授股票期权可行权期间，行权日必须为交易日
行权价格	指	激励对象行使股票期权购买公司股票的价格
行权条件	指	激励对象获授股票期权行权所必需满足的预先确定的条件
《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》
《自律监管指南》	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	《深圳市英唐智能控制股份有限公司章程》
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
证券登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元、万元、亿元	指	人民币元、万元、亿元

第二章 本激励计划的实施目的

为持续推进长期激励机制建设，充分调动核心员工积极性，吸引留住优秀人才，有效统一公司、股东及员工利益，公司遵循收益与贡献对等原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》《公司章程》的有关规定，结合实际情况，制定本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司最高权力机构，负责审议批准本激励计划实施、变更和终止。股东会可以在权限范围内合法授权董事会负责实施本激励计划。

二、董事会作为本激励计划执行机构，负责实施本激励计划。董事会薪酬与考核委员会负责制定本激励计划并报董事会审议，董事会审议通过本激励计划后，应当提请股东会审议。经股东会合法授权后，由董事会负责实施本激励计划。

三、董事会薪酬与考核委员会作为本激励计划监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，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。董事会薪酬与考核委员会应当监督本激励计划实施是否符合有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件的规定，并负责审核激励对象名单及听取公示意见。

四、激励对象获授股票期权前，董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划授予条件是否成就发表明确意见。激励对象获授股票期权实际情况与既定安排存在差异的，董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见。

五、激励对象获授股票期权行权前，董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划行权条件是否成就发表明确意见。

第四章 本激励计划的激励对象

一、激励对象确定依据

（一）法律依据

本激励计划的激励对象为公司根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》《公司章程》的有关规定，结合实际情况而确定。

（二）职务依据

本激励计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事、单独或者合计持有公司 5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女。

二、激励对象范围

（一）本激励计划首次授予的激励对象共计 47 人，包括公司董事、高级管理人员及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事、单独或者合计持有公司 5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女。

（二）本激励计划首次授予的激励对象含外籍员工，均任职于公司（含子公司）关键岗位，在经营管理及业务拓展方面起到重要作用，对该等人员实施激励符合公司当前实际情况和未来发展需要，具有合理性和必要性。

（三）预留授予的激励对象参照首次授予的激励对象确定。

（四）激励对象应当在公司授予股票期权及本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职，与公司（含子公司）签署劳动/劳务/聘用合同。

三、激励对象核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司内部公示激励对象名单，公示期不少于 10 日。

（二）董事会薪酬与考核委员会充分听取公示意见，核查激励对象信息，于股东会审议本激励计划前 5 日发表公示情况说明及核查意见。激励对象名单出现调整的，应当经董事会薪酬与考核委员会核实。

第五章 本激励计划的股票来源、权益数量及分配情况

一、股票来源

本激励计划的股票来源为公司定向增发 A 股普通股。

二、权益数量

（一）本激励计划股票期权授予总额 5,000.00 万份，占本激励计划公告之日公司股本总额的 4.41%。其中，首次授予 4,355.00 万份，占本激励计划股票期权授予总额的 87.10%，占本激励计划公告之日公司股本总额的 3.84%；预留授予 645.00 万份，占本激励计划股票期权授予总额的 12.90%，占本激励计划公告之日公司股本总额的 0.57%。

（二）截至本激励计划公告之日，公司全部在有效期内的股权激励计划涉及公司股票累计不超过公司股本总额的 20.00%；本激励计划的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公司股票累计不超过公司股本总额的 1.00%。

（三）自本激励计划公告之日起至激励对象获授股票期权行权前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项的，股票期权授予数量将进行相应调整。

三、分配情况

本激励计划授予股票期权的分配情况如下：

序号	姓名	职务	获授数量 (万份)	占授予总额 的比例	占股本总额 的比例
1	刘丛巍	副董事长	800.00	16.00%	0.70%
2	蒋伟东/WEIDONG JIANG	董事 总经理	900.00	18.00%	0.79%
3	江丽娟	董事	100.00	2.00%	0.09%
4	杨松	董事 财务总监	100.00	2.00%	0.09%
5	鲍伟岩	副总经理	100.00	2.00%	0.09%
6	李昊	副总经理 董事会秘书	100.00	2.00%	0.09%

7	高嘉霆	核心员工	100.00	2.00%	0.09%
8	DIETER SYDNEY-CHARLES MELLET	核心员工	100.00	2.00%	0.09%
9	KENYO AOKI	核心员工	50.00	1.00%	0.04%
10	HAJIME TANABE	核心员工	50.00	1.00%	0.04%
11	GORO SAKAMAKI	核心员工	50.00	1.00%	0.04%
12	MASAAKI OGISU	核心员工	50.00	1.00%	0.04%
13	KEISUKE MOTOSUGI	核心员工	50.00	1.00%	0.04%
14	YOSHINORI KAWADA	核心员工	50.00	1.00%	0.04%
15	卢星铭	核心员工	20.00	0.40%	0.02%
16	公司（含子公司）其他核心员工 （32 人）		1,735.00	34.70%	1.53%
17	预留		645.00	12.90%	0.57%
合计			5,000.00	100.00%	4.41%

注 1：股票期权授予登记完成前，激励对象因离职或者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获授股票期权的，董事会可将前述股票期权分配至其他激励对象或者调整至预留。

注 2：以上百分比计算结果四舍五入，保留两位小数。

注 3：以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异的，系四舍五入所致。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、行权安排及限售规定

一、有效期

本激励计划的有效期为自股票期权首次授予登记完成之日起至激励对象获授股票期权全部行权或者注销之日止，最长不超过 52 个月。

二、授予日

自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，董事会应当向激励对象首次授予股票期权，授予日必须为交易日，并完成登记、公告等有关程序；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，并终止本激励计划，未授予的股票期权作废失效。预留股票期权应当自股东会审议通过本激励计划之日起 12 个月内授出，否则作废失效。

三、行权安排

（一）本激励计划首次授予股票期权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。

本激励计划预留股票期权于公司 2026 年三季度报告披露之前授出的，预留授予股票期权等待期分别为自预留授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月；本激励计划预留股票期权于公司 2026 年三季度报告披露之后授出的，预留授予股票期权等待期分别为自预留授予登记完成之日起 12 个月、24 个月。

（二）激励对象获授股票期权行权前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。

（三）激励对象获授股票期权满足行权条件后可按规定行权，可行权日必须为交易日，且不得为下列期间（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。

（四）本激励计划首次授予股票期权行权安排如下：

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	20%
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	40%
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	40%

本激励计划预留股票期权于公司 2026 年三季度报告披露之前授出的，预留授予股票期权行权安排如下：

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	20%
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	40%
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	40%

本激励计划预留股票期权于公司 2026 年三季度报告披露之后授出的，预留授予股票期权行权安排如下：

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%

（五）激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于公司实施资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股而增加的权益同时受行权条件约束，且行权前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。如相应股票期权不得行权的，因前述原因获得的权益亦不得行权。

（六）各行权期内，当期可行权但未行权或者未满足当期行权条件的股票期权不得行权，由公司注销。

四、限售规定

激励对象获授股票期权行权后，激励对象转让因此而取得的公司股份不再设置限售期，依据有关规定执行，具体如下：

（一）激励对象为公司董事及/或高级管理人员的，在就任时确定的任期内和任期届满后六个月内，每年转让股份不得超过所持公司股份总数的 25%；在离职后 6 个月内，不得转让所持公司股份。

（二）激励对象为公司董事及/或高级管理人员的，减持公司股份需遵守《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》等有关规定；有关规定发生变化的，需遵守变化后的规定。

第七章 本激励计划的行权价格及定价依据

一、行权价格

本激励计划首次及预留授予股票期权行权价格为 14.09 元/股。即，满足行权条件之后，激励对象可以每股 14.09 元的价格购买公司定向增发的 A 股普通股。

自本激励计划公告之日起至激励对象获授股票期权行权前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项的，股票期权行权价格将进行相应调整。

二、定价依据

本激励计划首次及预留授予股票期权行权价格不低于公司股票的票面金额，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 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日公司股票交易总量），为每股 18.78 元；

（二）本激励计划公告前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日公司股票交易总额/前 120 个交易日公司股票交易总量），为每股 16.21 元。

三、合理性说明

本激励计划首次及预留授予股票期权行权价格采用自主定价方式，是以促进公司发展、维护股东权益、稳定核心团队为根本目的。

公司主营业务为电子元器件分销，芯片设计制造及软件研发销售等业务。公司始终坚持以电子元器件分销为基础，以半导体设计、制造为核心，打造成为集研发、制造及销售为一体的全产业链半导体 IDM 企业。

公司主营业务一定时期内仍以电子元器件分销为主，公司代理分销团队拥有近三十年的电子分销行业经验，具备专业化的行业洞察能力及国际化视野，核心成员长期深耕电子元器件行业，对市场、产品技术及业务发展路径、未来趋势等有着较为深刻的理解和良好的专业判断能力。资深的管理团队是公司把握行业趋势，抓住下游发展机遇，同时防范市场风险的重要支撑。

随着公司逐渐向半导体芯片研发及制造领域转型升级，涉及专业技术、业务

结构日趋复杂，急需更多高素质的研发人员及富有经验的生产管理人员。如公司难以持续引进人才，公司半导体芯片领域的新业务模式、新客户拓展可能会受到一定限制。

综上，公司将不断加大培养和引进人才力度，健全内部激励政策及员工福利制度，完善人才储备机制。为践行公司人才战略，有效激励促进公司发展的中坚力量，综合激励对象、激励力度、激励成本、激励条件、股票市场波动性及股权激励市场案例等因素，本激励计划首次及预留授予股票期权行权价格采用自主定价方式，体现公司实际激励诉求，具有合理性。

第八章 本激励计划的授予条件与行权条件

一、授予条件

同时满足下列条件的，公司应当向激励对象授予股票期权；未满足下列任一条件的，公司不得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、法律法规规定的不得实行股权激励的情形；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）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、高级管理人员的情形；

5、法律法规规定的不得参与上市公司股权激励的情形；

6、中国证监会认定的其他情形。

二、行权条件

各行权期内，同时满足下列条件的，激励对象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、法律法规规定的不得实行股权激励的情形；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）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、高级管理人员的情形；

5、法律法规规定的不得参与上市公司股权激励的情形；

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，所有激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该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。

（三）公司层面考核

本激励计划设置公司层面考核，适用于所有激励对象。

本激励计划首次授予股票期权对应公司层面考核具体如下：

行权安排	目标值 (An)	触发值 (Am)
	公司层面可行权比例=100%	公司层面可行权比例=80%
第一个行权期	2026 年公司营业收入不低于 59.21 亿元且 2026 年公司芯片、器件类产品研发制造业务收入不低于 4.50 亿元	2026 年公司营业收入不低于 58.65 亿元且 2026 年公司芯片、器件类产品研发制造业务收入不低于 4.20 亿元
第二个行权期	2027 年公司营业收入不低于 62.76 亿元且 2027 年公司芯片、器件类产品研发制造业务收入不低于 7.00 亿元	2027 年公司营业收入不低于 61.58 亿元且 2027 年公司芯片、器件类产品研发制造业务收入不低于 6.24 亿元
第三个行权期	2028 年公司营业收入不低于 66.53 亿元且 2028 年公司芯片、器件类产品研发制造业务收入不低于 10.15 亿元	2028 年公司营业收入不低于 64.66 亿元且 2028 年公司芯片、器件类产品研发制造业务收入不低于 9.15 亿元

本激励计划预留股票期权于公司 2026 年三季度报告披露之前授出的，预留授予股票期权对应公司层面考核与首次授予股票期权对应公司层面考核一致。

本激励计划预留股票期权于公司 2026 年三季度报告披露之后授出的，预留授予股票期权对应公司层面考核具体如下：

行权安排	目标值 (An)	触发值 (Am)
	公司层面可行权比例=100%	公司层面可行权比例=80%
第一个行权期	2027 年公司营业收入不低于 62.76 亿元且 2027 年公司芯片、器件类产品研发制造业务收入不低于 7.00 亿元	2027 年公司营业收入不低于 61.58 亿元且 2027 年公司芯片、器件类产品研发制造业务收入不低于 6.24 亿元
第二个行权期	2028 年公司营业收入不低于 66.53 亿元且 2028 年公司芯片、器件类产品研发制造业务收入不低于 10.15 亿元	2028 年公司营业收入不低于 64.66 亿元且 2028 年公司芯片、器件类产品研发制造业务收入不低于 9.15 亿元

注 1：上述“公司营业收入”指标指公司合并报表营业收入，“公司芯片、器件类产品研发制造业务收入”指标指公司合并报表除电子智能控制、电子分销及软件业务以外其他业务收入。

注 2：上述“公司营业收入”“公司芯片、器件类产品研发制造业务收入”指标情况详见公司定期报告，2025 年公司营业收入为 558,582.91 万元，2025 年公司芯片、器件类产品研发制造业务收入为 41,571.29 万元。

注 3：上述考核不构成公司实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

各行权期内，未达到公司层面考核触发值 (Am) 的，所有激励对象当期计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（四）个人层面考核

本激励计划设置个人层面考核，按公司（含子公司）内部有关制度执行，适用于所有激励对象。

各行权期内，本激励计划依据激励对象考核结果，确认激励对象当期个人层面可行权比例，具体如下：

考核结果 (S)	$S \geq 85$	$85 > S \geq 70$	$70 > S$
评价标准	优秀	良好	合格
个人层面可行权比例	100%	80%	0%

各行权期内，公司层面考核达成的，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=激励对象当期计划行权的股票期权数量×公司层面可行权比例×个人层面可行权比例。

因公司层面考核及/或个人层面考核而未能行权的股票期权不得行权，由公司注销。

三、合理性说明

本激励计划的考核体系包括公司层面考核及个人层面考核，符合《管理办法》的有关规定。

公司层面考核以营业收入及业务收入作为考核指标，能够反映公司经营状况及业务拓展趋势，具体考核已充分考虑宏观经济环境、行业格局及市场竞争态势、公司经营现状及发展规划等有关因素。

个人层面考核与激励对象的岗位职责挂钩，能够对激励对象的绩效表现做出较为准确、全面的评价。

综上，本激励计划的考核体系具有科学性、合理性，能够起到良好的激励与约束作用，促进公司实现发展战略。

第九章 本激励计划的调整方法及程序

一、调整方法

（一）自本激励计划公告之日起至激励对象获授股票期权行权前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项的，股票期权授予数量将进行相应调整。调整方法如下：

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 为调整前的股票期权授予数量； 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 为调整后的股票期权授予数量。

2、配股

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权授予数量； 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； Q 为调整后的股票期权授予数量。

3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权授予数量； n 为缩股的比例； Q 为调整后的股票期权授予数量。

4、派息、增发新股

公司派息或者增发新股的，股票期权授予数量不做调整。

（二）自本激励计划公告之日起至激励对象获授股票期权行权前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项的，股票期权行权价格将进行相应调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 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、股票拆细的比例； 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_0 为调整前的股票期权行权价格； 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 为调整后的股票期权行权价格。

3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 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。

5、增发新股

公司增发新股的，股票期权行权价格不做调整。

二、调整程序

股东会授权董事会，当出现上述情形时，调整股票期权授予数量及/或行权价格；公司应当聘请律师事务所就上述调整事项是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的有关规定出具法律意见书；上述调整事项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 本激励计划的会计处理

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定，公司将在股票期权等待期内的每个资产负债表日，根据激励对象人数变动情况、股票期权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，按授予日股票期权公允价值，将当期所取得的员工提供的服务计入有关成本及/或费用和资本公积。

一、公允价值确定方法

本激励计划选择 Black-Scholes 模型对首次授予股票期权公允价值进行预测算（授予日正式测算），参数选取如下：

- （一）标的股价：18.86 元/股（2026 年 6 月 18 日公司股票收盘价）；
- （二）有效期：1 年、2 年、3 年（首次授予股票期权等待期）；
- （三）历史波动率：19.48%、24.87%、23.41%（深证综合指数波动率）；
- （四）无风险利率：1.19%、1.27%、1.30%（中债国债到期收益率）；

此外，激励对象为公司董事及/或高级管理人员的，获授股票期权行权后因此而取得的公司股份转让额度受限，应当扣除限售因素影响，选择 Black-Scholes 模型对限售成本进行预测算（授予日正式测算），参数选取如下：

- （一）标的股价：18.86 元/股（2026 年 6 月 18 日公司股票收盘价）；
- （二）有效期：4 年（加权平均限售期）；
- （三）历史波动率：21.85%（深证综合指数波动率）；
- （四）无风险利率：1.37%（中债国债到期收益率）；

二、激励成本影响

假设公司于 2026 年 7 月向激励对象首次授予股票期权 4,355.00 万份，产生激励成本将根据行权安排分期摊销，预计对公司经营业绩的影响如下：

激励总成本 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	2028 年 (万元)	2029 年 (万元)
19,154.26	4,907.25	8,196.49	4,669.87	1,380.64

注：上述预计结果不代表实际会计成本，实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的股票期权数量有关，以审计结果为准。

经初步预计，一方面，实施本激励计划将对公司经营业绩有所影响；另一方面，实施本激励计划能够有效激发激励对象积极性，从而提高公司经营效率，提升公司内在价值。

第十一章 本激励计划的异动处理方式

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，本激励计划不做变更：

- 1、公司控制权变更；
- 2、公司合并、分立。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止，所有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、法律法规规定的不得实行股权激励的情形；
- 5、中国证监会认定的其他情形。

（三）因公司有关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或者行使权益安排的，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；激励对象获授股票期权已行权的，由公司收回激励对象参与本激励计划所获全部利益。

二、激励对象情况发生变化的处理方式

（一）激励对象出现下列情形之一的，自该情形发生之日起，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 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、高级管理人员的情形；
- 5、法律法规规定的不得参与上市公司股权激励的情形；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象发生职务变更，但仍在公司（含子公司）任职的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不做处理。激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露机密、失职或者渎职等行为损害公司（含子公司）利益或者声誉而发生职务变更的，自该情形发生之日起，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；激励对象获授股票期权已行权的，由公司收回激励对象参与本激励计划所获全部利益。

（三）激励对象与公司（含子公司）解除劳动/劳务/聘用关系的，自该情形发生之日起，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。激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露机密、失职或者渎职等行为损害公司（含子公司）利益或者声誉而与公司（含子公司）解除劳动/劳务/聘用关系的，自该情形发生之日起，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；激励对象获授股票期权已行权的，由公司收回激励对象参与本激励计划所获全部利益。

（四）激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不做处理，由董事会薪酬与考核委员会决定是否仍适用业务层面考核及个人层面考核。激励对象非因工受伤丧失劳动而离职的，自该情形发生之日起，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。

（五）激励对象因工而身故的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不做处理，由相应继承人予以继承，由董事会薪酬与考核委员会决定是否仍适用业务层面考核及个人层面考核。激励对象非因工而身故的，自该情形发生之日起，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。

（六）激励对象退休且不再继续为公司（含子公司）提供服务的，自该情形发生之日起，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。

（七）公司失去对激励对象所在公司下属企业的控制权，激励对象仍留在该企业任职的，自该情形发生之日起，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。

（八）有关规定明确需由董事会决议通过的事项除外，其他事项可由董事长或者董事长授权的适当人士代表董事会行使，包括但不限于具体情形认定及相应处理方式。

第十二章 本激励计划的争议或者纠纷解决机制

公司与激励对象执行本激励计划发生有关争议或者纠纷的，应当协商解决；自有关争议或者纠纷发生之日起 60 日内未能协商解决的，公司与激励对象均有权向公司住所地有管辖权的人民法院提请诉讼解决。

第十三章 附则

一、本激励计划经股东会审议通过后方可实施。

二、本激励计划不构成公司（含子公司）对与激励对象之间存在的劳动/劳务/聘用关系的任何承诺，仍按公司（含子公司）与激励对象签署的劳动/劳务/聘用合同的有关约定执行。

三、本激励计划依据的法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，以变化后的规定为准。

四、本激励计划由董事会负责解释。

深圳市英唐智能控制股份有限公司董事会

2026 年 6 月 19 日