证券代码：301021　　证券简称：英诺激光　　公告编号：2026-064

英诺激光科技股份有限公司
关于向 2026 年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的公告

本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、误导性陈述或者重大遗漏。

特别提示：

- 限制性股票首次授予日：2026年11月24日
- 限制性股票首次授予数量：80万股
- 限制性股票首次授予价格：27.86元/股
- 股权激励方式：第二类限制性股票

英诺激光科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）《2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”或“本激励计划”）规定的限制性股票首次授予条件已经成就，根据公司 2026 年第二次临时股东会的授权，公司于 2026 年 11 月 24 日召开第四届董事会第三次会议，审议通过了《关于向 2026 年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》，确定以 2026 年 11 月 24 日为首次授予日，以 27.86 元/股的授予价格向符合授予条件的 100 名激励对象首次授予 80 万股第二类限制性股票。现将有关事项说明如下：

一、本激励计划简述

公司于 2026 年 11 月 24 日召开 2026 年第二次临时股东会，审议通过了《激励计划（草案）》及其摘要，主要内容如下：

（一）限制性股票的股票来源

本激励计划采用的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票），涉及的标的股票来源于公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

（二）本激励计划拟授予限制性股票不超过 100 万股，其中首次授予 80 万股，预留 20 万股，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）	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
1	陈文	中国	财务总监	1.00	1.00%	0.0065%
2	张勇	中国	董事会秘书、副总经理	1.00	1.00%	0.0065%
3	晏恒峰	中国	副总经理	1.00	1.00%	0.0065%
4	申乐	中国	职工代表董事	0.50	0.50%	0.0033%
5	TAO SHA	美国	核心技术人员	0.50	0.50%	0.0033%
6	LIN DEJIAO	美国	核心技术人员	0.30	0.30%	0.0020%
董事会认为需要激励的其他人员（94 人）				75.70	75.70%	0.4952%
预留部分				20.00	20.00%	0.1308%
合计				100.00	100.00%	0.6542%

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累计数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%；预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20%；

2.上述首次授予的激励对象中不包含独立董事，也不包含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.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是在对应岗位的关键人员，在公司的日常管理、技术、业务、经营等方面起到不可忽视的重要作用，股权激励的实施更能稳定和吸引外籍高端人才的加入，通过本激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司的长远发展；因此，纳入这些外籍员工作为激励对象是有必要且合理的；

4.预留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，经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书；

5.上表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。

（三）本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予日起 12 个月后，且在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属。归属日必须为交易日，但下列期间内不得归属：

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。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、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象归属限制性股票时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

本激励计划首次授予的限制性股票 3 个归属等待期分别为 12 个月、24 个月、36 个月，首次授予限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占首次授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%

所有的激励对象承诺每批次可归属的限制性股票自每个归属等待期届满日起的 6 个月内不以任何形式向任意第三人转让当期已满足归属条件的限制性股票。因前述公司额外限售期的要求，为便于管理，实际激励对象首次授予限制性股票自首次授予之日起 18 个月后分三期归属，具体归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占首次授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起 18 个月后的首个交易日至首次授予之日起 30 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起 30 个月后的首个交易日至首次授予之日起 42 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 42 个月后的首个交易日至首次授予之日起 54 个月内的最后一个交易日止	30%

若预留部分在 2027 年第三季度报告披露之前授予完成，则预留部分归属自预留授予日起算，归属安排与首次授予部分一致；若预留部分在 2027 年第三季度报告披露之后授予完成，预留授予限制性股票的 2 个归属等待期分别为 12 个月、24 个月，因前述公司额外限售期的要求，为便于管理，实际预留部分归属安排如下表所示：

归属安排	归属期限	归属权益数量占预留授予权

		益总量的比例
第一个归属期	自预留授予之日起 18 个月后的首个交易日至预留授予之日起 30 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起 30 个月后的首个交易日至预留授予之日起 42 个月内的最后一个交易日止	50%

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转增股本、送股等情形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，若届时限制性股票不得归属的，因前述原因获得的股份同样不得归属。

公司将统一办理各批次满足归属条件且满足 6 个月额外限售期要求的限制性股票的归属事宜。

（四）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划根据公司总营业收入（A）每年的对应完成情况核算公司层面归属比例（X），以达到业绩考核目标作为归属条件。“总营业收入”指经审计的上市公司合并总营业收入。

公司层面业绩考核目标及归属安排如下表所示：

1.首次授予的限制性股票各年度的业绩考核目标

归属期	年度总营业收入（A）（亿元）		
	考核年度	触发值（An）	目标值（Am）
第一个归属期	2027 年	6.30	7.00
第二个归属期	2028 年	7.56	8.40
第三个归属期	2029 年	8.56	10.08

注：上述“总营业收入”指经审计的上市公司合并总营业收入，下同

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
年度总营业收入（A）（亿元）	A≥Am	X=100%
	Am＞A≥An	X=A/Am*100%
	A＜An	X=0

2.预留授予的限制性股票各年度的业绩考核目标

若预留部分在 2027 年第三季度报告披露之前授予完成，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分在 2027 年第三季度报告披露之后授予完成，目标如下所示：

归属期	年度总营业收入（A）（亿元）		
	考核年度	触发值（An）	目标值（Am）

第一个归属期	2028 年	7.56	8.40
第二个归属期	2029 年	8.56	10.08

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
年度总营业收入（A）（亿元）	A≥Am	X=100%
	Am＞A≥An	X=A/Am*100%
	A＜An	X=0

（五）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的关键任务（如有）完成情况和考核结果确定其实际归属的股份数量。届时根据下表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
个人年度绩效考核结果系数（Y）	1	1	0.8	0.5	0

若各年度公司层面业绩考核达标且激励对象完成关键任务（如适用，是否适用及具体要求由双方在授予协议中进行约定）的前提下，激励对象个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×公司层面归属比例（X）×个人年度绩效考核结果系数（Y）。如未完成关键任务（如适用），激励对象获授的限制性股票当年不得归属。

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，应作废失效，不可递延至下一年度。

若公司/或公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本次限制性股票激励计划。

二、本激励计划已履行的决策程序和信息披露情况

1.2026 年 11 月 6 日，公司第四届董事会第二次会议审议通过了《关于公司<2026 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请公司股东会授权董事会办理公司 2026 年限制性股票激励计划有关事项的议案》等议案。董事会薪酬与考核委员会就本激励计划相关事项发表了核查意见。

2.2026 年 11 月 7 日至 2026 年 11 月 16 日，公司对本激励计划拟首次授予激励

对象的姓名和职务进行了内部公示。在公示期内，公司董事会薪酬与考核委员会未收到与本激励计划拟激励对象有关的任何异议，并于 2026 年 11 月 17 日披露了《董事会薪酬与考核委员会关于 2026 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。

3.2026 年 11 月 24 日，公司 2026 年第二次临时股东会审议通过了《关于公司<2026 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请公司股东会授权董事会办理公司 2026 年限制性股票激励计划有关事项的议案》。公司于同日披露了《关于 2026 年限制性股票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 24 日，公司第四届董事会第三次会议审议通过了《关于向 2026 年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》，董事会薪酬与考核委员会对本次首次授予的激励对象名单及授予安排进行了核实，并出具了核查意见。

三、董事会关于本次授予符合授予条件的说明

根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）及本激励计划中的规定，激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授限制性股票：

（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。

董事会经过认真核查，认为公司及本次获授限制性股票的激励对象均未发生或不属于上述两条中任一情况。综上所述，本激励计划首次授予条件已经成就，激励对象可获授限制性股票。

四、本激励计划的授予情况

（一）首次授予

1.限制性股票首次授予日：2026年11月24日

2.限制性股票首次授予数量：80万股

3.限制性股票首次授予人数：100名

4.限制性股票首次授予价格：27.86 元/股

5.限制性股票的来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票

6.本激励计划首次授予的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）	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
1	陈文	中国	财务总监	1.00	1.00%	0.0065%
2	张勇	中国	董事会秘书、副总经理	1.00	1.00%	0.0065%
3	晏恒峰	中国	副总经理	1.00	1.00%	0.0065%
4	申乐	中国	职工代表董事	0.50	0.50%	0.0033%
5	TAO SHA	美国	核心技术人员	0.50	0.50%	0.0033%
6	LIN DEJIAO	美国	核心技术人员	0.30	0.30%	0.0020%
董事会认为需要激励的其他人员（94 人）				75.70	75.70%	0.4952%
预留部分				20.00	20.00%	0.1308%
合计				100.00	100.00%	0.6542%

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累计数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%；预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20%；

2.上述首次授予的激励对象中不包含独立董事，也不包含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.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是在对应岗位的关键人员，在公司的日常管理、技术、业务、经营等方面起到不可忽视的重要作用，股权激励的实施更能稳定和吸引外籍高端人才的

加入，通过本激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司的长远发展；因此，纳入这些外籍员工作为激励对象是有必要且合理的；

4.预留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，经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书；

5.上表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。

五、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与公司 2026 年第二次临时股东会审议通过的股权激励计划无差异。

六、董事会薪酬与考核委员会意见

（一）本激励计划首次授予激励对象均不存在《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、高级管理人员的情形；

5.法律法规规定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）本激励计划首次授予激励对象名单人员符合《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。

（三）本激励计划涉及的激励对象为在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员和技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

本激励计划首次授予的激励对象不包括公司独立董事，也不包含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。

（四）公司确定本激励计划的首次授予日符合《管理办法》《2026 年限制性股票激励计划（草案）》中有关授予日的相关规定。

综上，董事会薪酬与考核委员会认为，本激励计划首次授予条件已经成就，同意本次首次授予激励对象名单，同意以 2026 年 11 月 24 日为首次授予日，以 27.86 元/股的授予价格向符合授予条件的 100 名激励对象首次授予 80 万股第二类限制性股票。

七、激励对象为董事、高级管理人员及持股 5%以上股东的，在限制性股票首次授予日前 6 个月卖出公司股份情况的说明

经公司自查，参与本激励计划的职工代表董事申乐女士在首次授予日前 6 个月内存在通过集中竞价交易公司股票的行为，上述交易均发生在其于 2026 年 11 月 2 日任职公司职工代表董事之前。经核查，上述交易系其基于公司公开披露的信息及对二级市场行情的个人判断作出的独立投资决策，交易时尚未知悉公司筹划本激励计划的相关内幕信息，不存在利用本激励计划有关内幕信息进行股票交易的情形。

除以上人员外，参与本激励计划的其他董事、高级管理人员在首次授予日前 6 个月内均不存在买卖公司股票的行为。

八、激励对象认购限制性股票及缴纳个人所得税的资金安排

激励对象的资金来源为合法自筹资金。公司承诺不为任何激励对象依本激励计划获取的有关权益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。公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

九、本次限制性股票激励计划的实施对公司的影响

（一）参照财政部会计司《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。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》，公司以首次授予日为计算基准日，以 Black-Scholes 模型作为定价基础模型，扣除因 6 个月额外限售条款产生的锁定成本，确定首次授予限制性股票的公允价值。具体参数如下：

1.标的股价：44.5 元/股（公司首次授予日收盘价）；

2.有效期分别为 12 个月、24 个月、36 个月，另行考虑 6 个月额外限售期的锁定成本；

3.历史波动率：38.41%、32.22%、30.46%、33.19%（分别采用截至首次授予日创业板综合指数最近 6、12、24、36 个月的波动率）；

4.无风险利率：1.3%、1.5%、2.1%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构半年期、1 年期、2 年期、3 年及以上期限存款基准利率）；

5.股息率：0%（本计划规定如公司发生股票现金分红除息情形，将调整限制性股票的授予价格，按规定取值为 0）。

（二）预计本计划实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定首次授予日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照归属比例进行分期确认，且在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的 80 万股限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予数量（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）
80.00	951.06	62.97	574.33	225.29	88.48

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、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、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归属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。

初步估计限制性股票的费用摊销将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，进一步为公司带来更高的经营业绩和内在价值。

十、法律意见书的结论性意见

北京市竞天公诚（深圳）律师事务所认为：截至本法律意见书出具日，公司已就本次授予取得了现阶段必要的授权和批准；公司本次授予的授予日、授予对象、授予数量及授予价格均符合《管理办法》等法律、法规、规范性文件以及《激励计划（草案）》的相关规定；公司本次授予的授予条件已经满足，符合《管理办法》等法律、法规、规范性文件以及《激励计划（草案）》的相关规定。公司尚需按照相关法律、法规及规范性文件的规定履行相应的信息披露义务。

十一、备查文件

（一）《第四届董事会第三次会议决议》；

（二）《第四届董事会薪酬与考核委员会第二次会议决议》；

（三）《北京市竞天公诚（深圳）律师事务所关于英诺激光科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划首次授予事项的法律意见书》。

特此公告。

英诺激光科技股份有限公司董事会

2026 年 11 月 24 日