英诺激光科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

英诺激光科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，公司制定了《英诺激光科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”、“本激励计划”或“本计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《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》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》、本限制性股票激励计划的相关规定，结合公司的实际情况，特制定本办法。

第一条 考核目的

本管理办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划的具体目标，科学化、规范化、制度化管理激励对象，确保公司股权激励计划的各项业绩指标顺利实现。同时，引导激励对象提升工作能力、工作绩效，为本激励计划的执行提供公平、客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

（一）坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法考核评估激励对象。

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标相结合，与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于参与本公司股权激励计划的所有激励对象，即董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公告本计划时在公司

（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（不包含独立董事）。

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。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用、雇佣或劳动关系。

第四条 考核机构和执行机构

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，负责向董事会薪酬与考核委员会报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

第五条 考核指标及标准

（一）归属安排及额外限售期

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。

（二）激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票自其授予日起至各批次归属日，须满足归属前相应的任职期限要求。

（三）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

（四）满足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。

第六条 考核年度与次数

本计划考核年度为 2027-2029 年 3 个会计年度，每个会计年度考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和

部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自 2026 年限制性股票激励计划生效后实施。

英诺激光科技股份有限公司董事会

二〇二六年十一月七日