

证券代码：688028

证券简称：沃尔德

公告编号：2026-003

## 北京沃尔德金刚石工具股份有限公司

### 2026年股票增值权激励计划（草案）摘要公告

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：

股权激励方式	<input type="checkbox"/> 第一类限制性股票 <input type="checkbox"/> 第二类限制性股票 <input type="checkbox"/> 股票期权 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，股票增值权
股份来源	<input type="checkbox"/> 发行股份 <input type="checkbox"/> 回购股份 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，股票增值权不涉及到实际股份，以公司人民币A股普通股股票作为虚拟股票标的
本次股权激励计划有效期	48个月
本次股权激励计划拟授予的股票增值权数量	13.75万份
本次股权激励计划拟授予的股票增值权数量占公司总股本比例	0.09%
本次股权激励计划是否有预留	<input type="checkbox"/> 是，预留数量_____股（份）； 占本股权激励拟授予股票增值权比例_____ <input checked="" type="checkbox"/> 否
本次股权激励计划拟首次授予的股票增值权数量	13.75万份
激励对象数量	11人
激励对象数量占员工总数比例	0.82%
激励对象范围	<input checked="" type="checkbox"/> 董事 <input checked="" type="checkbox"/> 高级管理人员 <input checked="" type="checkbox"/> 核心技术或业务人员 <input checked="" type="checkbox"/> 外籍员工 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，核心骨干人员
行权价格	35.00元/股

#### 一、股权激励计划目的

为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，吸引

和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》（以下简称“《自律监管指南》”）等有关法律、行政法规、规范性文件以及《北京沃尔德金刚石工具股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，公司制定了公司 2026 年股票增值权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

截至本激励计划草案公布日，公司不存在同时实施其他股权激励计划以及其他长期激励机制的情形。

## **二、股权激励方式及标的股票来源**

### **(一) 本激励计划拟授出的权益形式**

本激励计划采取的激励形式为股票增值权。

### **(二) 本激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类**

股票增值权不涉及到实际股份，以公司人民币 A 股普通股股票作为虚拟股票标的。

## **三、拟授出的权益数量**

本激励计划拟授予激励对象的股票增值权数量为 13.75 万份，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 15,094.90 万股的 0.09%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

截至本激励计划草案公布日，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公司股本总额的 20%。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累计未超过公司股本总额的 1%。

## 四、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

### (一) 激励对象的确定依据

#### 1、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》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

#### 2、激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员及核心骨干人员。对符合本激励计划激励对象范围的人员，由董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）拟定名单，并经薪酬委员会核实确定。

激励对象的确定依据与实施本激励计划的目的相符合，符合相关法律法规和上海证券交易所（以下简称“证券交易所”）相关规定的要求。

### (二) 激励对象人数/范围

本激励计划涉及的激励对象共计 11 人，占公司截至 2024 年 12 月 31 日员工总数 1,345 人的 0.82%，包括公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员及核心骨干人员。

以上激励对象中，不包括沃尔德独立董事、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。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

以上激励对象包含外籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：前述外

籍员工在公司核心岗位上担任重要职务，在公司技术研发、业务拓展等方面起到至关重要的作用。因此，将前述外籍员工纳入公司本激励计划的激励对象范围，将有助于促进公司人才团队的稳定性与积极性，从而有助于公司长期可持续发展。

### (三) 激励对象获授权益的分配情况

序号	姓名	国籍	职务	获授的股票 增值权数量 (万份)	占授予股票 增值权总数 的比例 (%)	占本激励计划公 告日公司股本总 额的比例 (%)
<b>一、董事、高级管理人员、核心技术人员</b>						
1	唐文林	中国	董事、副总经理、核心技术人员	2.00	14.55%	0.013%
2	张宗超	中国	董事、副总经理、核心技术人员	1.50	10.91%	0.010%
3	范笑颜	中国	董事	1.25	9.09%	0.008%
4	周立军	中国	副总经理	1.00	7.27%	0.007%
5	张士凤	中国	副总经理	0.80	5.82%	0.005%
6	许伟	中国	副总经理、财务总监	1.60	11.64%	0.011%
7	陈焕超	中国	副总经理、董事会秘书	1.60	11.64%	0.011%
小计 7 人				9.75	70.91%	0.065%
<b>二、其他激励对象</b>						
核心骨干人员 4 人				4.00	29.09%	0.026%
合计 11 人				13.75	100.00%	0.091%

注：上表中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

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均累计未超过公司股本总额的 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公司股本总额的 20%。激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，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。

#### (四) 激励对象的核实

- 1、公司董事会审议通过本激励计划后，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。
- 2、公司薪酬委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司将在股东会审议本激励计划前 5 日披露薪酬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薪酬委员会核实。

#### (五) 不能成为本激励计划激励对象的情形

- 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。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

### 五、授予价格、行权价格及确定方法

行权价格	35.00 元/股
行权价格的确定方式	<input checked="" type="checkbox"/> 前 1 个交易日均价，69.86 元/股 <input type="checkbox"/> 前 20 个交易日均价，62.53 元/股 <input type="checkbox"/> 前 60 个交易日均价，62.52 元/股 <input type="checkbox"/> 前 120 个交易日均价，51.21 元/股

#### (一) 股票增值权的行权价格

本激励计划股票增值权的行权价格为每股 35.00 元。

#### (二) 股票增值权的行权价格的确定方法

本激励计划股票增值权的行权价格为 35.00 元/股。行权价格不低于下列价

格较高者：

- 1、本激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价的 50%，为每股 34.93 元；
- 2、本激励计划草案公布前 20 个交易日的公司股票交易均价的 50%，为每股 31.27 元；
- 3、本激励计划草案公布前 60 个交易日的公司股票交易均价的 50%，为每股 31.27 元；
- 4、本激励计划草案公布前 120 个交易日的公司股票交易均价的 50%，为每股 25.61 元。

## 六、股权激励计划的相关时间安排

### （一）股权激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股票增值权授予日起至激励对象获授的股票增值权全部行权或作废失效之日止，最长不超过 48 个月。

### （二）股权激励计划的相关日期及期限

#### 1、本激励计划股票增值权的授予日

本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成公告等相关程序。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《管理办法》《自律监管指南》规定公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日，若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

#### 2、本激励计划的行权安排

本激励计划授予的股票增值权自授予日起 12 个月后，且在激励对象满足相应行权条件后按约定比例分次行权，本激励计划的可行权日在每个行权期行权条件成就后由公司董事会确定，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，且在相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票有限制的期间内不得行权。

在本激励计划的有效期内，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，则激励对象行权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。

本激励计划授予的股票增值权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	可行权数量占获授权益数量比例 (%)
第一个行权期	自股票增值权授予日起 12 个月后的首个交易日起至股票增值权授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自股票增值权授予日起 24 个月后的首个交易日起至股票增值权授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自股票增值权授予日起 36 个月后的首个交易日起至股票增值权授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

在上述约定期间内行权条件未成就的股票增值权，不得行权或递延至下期行权，由公司按本激励计划的规定作废失效。

## 七、获授权益、解除限售或行权的条件

### (一) 股票增值权的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司方可向激励对象授予股票增值权；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增值权。

1、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。

2、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) 股票增值权的行权条件

行权期内同时满足下列条件时，激励对象获授的股票增值权方可行权：

1、本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。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

2、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。

某一激励对象出现上述第 2 条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

3、激励对象行使权益的任职期限要求：

激励对象在获授的各批次股票增值权行权前，须满足 12 个月以上的任职期限。

4、公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 2026 年-2028 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划授予的股票增值权的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核指标类别	业绩考核目标
第一个行权期	2026 年	营业收入增长率	以公司 2025 年营业收入为基数，公司 2026 年营业收入增长率为 10%。

第二个行权期	2027 年	营业收入增长率	以公司 2025 年营业收入为基数,公司 2027 年营业收入增长率为 20%。
第三个行权期	2028 年	营业收入增长率	以公司 2025 年营业收入为基数,公司 2028 年营业收入增长率为 35%。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，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计划行权的股票增值权全部不得行权，并作废失效。

#### 5、业务单元层面业绩考核要求：

当激励对象为公司业务单元的员工时，本激励计划在 2026 年-2028 年会计年度中，分年度对激励对象所在的业务单元的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一，根据各业务单元层面的业绩完成情况设置不同的行权比例，激励对象所在的业务单元的业绩指标考核按照公司现行的相关规定组织实施。

#### 6、激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”四个等级，对应的个人层面行权比例如下所示：

考核等级	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际行权的股票增值权数量=个人当年计划行权的股票增值权数量×业务单元层面行权比例×个人层面行权比例。

激励对象考核当年因业务单元层面业绩考核和个人层面绩效考核原因不能行权的股票增值权由公司作废失效。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

### （三）公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

沃尔德以“角逐行业巅峰，缔造世界名牌”为愿景，聚焦主业经营，通过技术和产品创新、市场开拓、经营管理优化等多方面工作，不断巩固公司在行业的优势地位，持续扩大行业影响力。公司始终专注于高端刀具与先进金刚石功能材料的研发与创新，通过组建高水平研发团队深耕行业技术，形成完善的技术创新体系，促进公司持续创新。

鉴于公司所处行业为技术密集型行业，具有较强的行业属性和较高的行业壁垒，并且随着客户对产品个性化、技术性能差异化的需求日益增长，对公司技术储备、快速研发和差异化生产能力等提出了更高要求。公司需要准确预测产品的市场发展趋势，及时研究开发出新的关键技术和新产品，并及时地加大资本投入，持续地引入人才和技术等关键资源，拥有丰富技术经验和研发能力的人才日益成为行业竞争的焦点。为实现公司战略规划、经营目标并保持综合竞争力，本激励计划决定选用营业收入作为公司层面的业绩考核指标，该指标能够直接反映公司主营业务的经营情况和市场价值的成长性。

根据本激励计划业绩指标的设定，公司 2026 年~2028 年营业收入较 2025 年增长分别不低于 10%、20% 和 35%。该业绩指标的设定是结合了公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标对未来发展具有一定挑战性，该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性，另一方面，能聚焦公司未来发展战略方向，稳定经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外，公司对业务单元层面和个人层面还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为全面并且准确的综合评价。公司将根据激励对象所在业务单元各考核年度业绩指标的考核结果和激励对象个人对应的考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设

定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有一定约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

## 八、权益数量和权益价格的调整方法和程序

### (一) 股票增值权数量的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象完成股票增值权行权期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项，应对股票增值权数量进行相应的调整。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： $Q_0$  为调整前的股票增值权数量； $n$  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)； $Q$  为调整后的股票增值权数量。

#### 2、缩股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$  为调整前的股票增值权数量； $n$  为每股缩股比例（即 1 股沃尔德股票缩为  $n$  股股票）； $Q$  为调整后的股票增值权数量。

#### 3、配股

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

其中： $Q_0$  为调整前的股票增值权数量； $P_1$  为股权登记日当日收盘价； $P_2$  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）； $Q$  为调整后的股票增值权数量。

#### 4、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票增值权的授予数量不作调整。

### (二) 股票增值权行权价格的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象完成股票增值权行权期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项，应对股票增值权行权价格进行相应的调整。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（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； $P$ 为调整后的行权价格。

2、缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： $P_0$ 为调整前的行权价格； $n$ 为每股缩股比例（即1股沃尔德股票缩为n股股票）； $P$ 为调整后的行权价格。

3、配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1 + n)]$$

其中： $P_0$ 为调整前的行权价格； $P_1$ 为股权登记日当日收盘价； $P_2$ 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）； $P$ 为调整后的行权价格。

4、派息

$$P = P_0 - V$$

其中： $P_0$ 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， $P$ 仍须大于公司股票票面金额。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票增值权的行权价格不作调整。

（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增值权授予数量和行权价格。董事会根据上述规定调整股票增值权授予数量及行权价格后，应及时公告并通知激励对象。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出具专业意见。

## **九、公司授予权益及激励对象行权的程序**

### **(一) 本激励计划的实施程序**

- 1、薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及《公司考核管理办法》。
- 2、董事会审议薪酬委员会拟定的本激励计划草案和《公司考核管理办法》。董事会审议本激励计划时，关联董事应当回避表决。
- 3、薪酬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。
- 4、公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。
- 5、董事会审议通过本激励计划草案后的 2 个交易日内，公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、薪酬委员会意见。
- 6、公司对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查。
- 7、公司在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名及职务，公示期不少于 10 天。薪酬委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东会审议本激励计划前 5 日披露薪酬委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。
- 8、股东会以特别决议审议本激励计划及相关议案，关联股东应当回避表决。
- 9、公司披露股东会决议公告、内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、股东会法律意见书。
- 10、本激励计划经公司股东会审议通过后，公司董事会根据股东会授权，自

股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）授出权益并完成公告等相关程序。董事会根据股东会的授权办理具体的股票增值权行权等事宜。

## （二）股票增值权的授予程序

1、自公司股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司召开董事会对激励对象进行授予。

2、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告，薪酬委员会应当发表明确意见，律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。公司薪酬委员会应当对股票增值权授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，薪酬委员会需向公司董事会提出建议，薪酬委员会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

3、公司于授予日向激励对象发出股票增值权授予通知（如有）。

4、公司与激励对象签订《股票增值权授予协议书》，约定双方的权利与义务。

5、公司根据激励对象签署协议情况制作本激励计划管理名册，记载激励对象姓名、授予数量、授予日、《股票增值权授予协议书》编号等内容。

6、本激励计划经股东会审议通过后，公司应当在 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）授予激励对象股票增值权并完成公告。若公司未能在 60 日内完成授予公告的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划。

## （三）股票增值权的行权程序

1、在行权前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，薪酬委员会应当发表明确意见，律师

事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。

2、本激励计划的可行权日在每个行权期行权条件成就后由公司董事会确定，可行权日必须为交易日。

3、满足行权条件的激励对象，由公司统一办理行权事宜。每一份股票增值权的激励额度=兑付价格-行权价格。激励额度由公司统一核算，核算后的激励额度由公司以现金形式支付。

## **十、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制**

### **(一) 公司的权利与义务**

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有行权的资格。若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件，经公司董事会批准，激励对象已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

2、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作。若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格；或者激励对象触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉的，经公司董事会批准，激励对象已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

3、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。

4、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、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。

5、公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

6、公司应当根据本激励计划和中国证监会、证券交易所的有关规定，为满足行权条件的激励对象办理股票增值权行权事宜。但若因中国证监会、证券交易所的原因造成激励对象未能完成股票增值权行权事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

7、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

## （二）激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定行权，并获得激励收益。

3、激励对象按照本激励计划的规定获授的股票增值权不得转让、用于担保或偿还债务。

4、激励对象按照本激励计划的规定获授的股票增值权，不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

5、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

6、激励对象承诺，若因公司信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当按照所作承诺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，将因本激励计划所获得的全部利益返还公司。

7、激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》《上市规则》规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

8、如激励对象在行使权益后离职的，应当在离职后 2 年内不得从事与公司业务相同或类似的相关工作；如果激励对象在行使权益后离职、并在离职后 2

年内从事与公司业务相同或类似工作的，公司有权要求激励对象将其因本激励计划所得全部收益返还给公司，并承担与其所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

#### 9、法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

### （三）争议解决机制

本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《股票增值权授予协议书》。明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《股票增值权授予协议书》的规定解决，规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所地有管辖权的人民法院诉讼解决。

公司确定本激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的劳动合同或聘用合同确定对员工的劳动关系或聘用关系。

## 十一、股权激励计划变更与终止

### （一）本激励计划的变更、终止程序

#### 1、本激励计划变更程序

(1) 公司在股东会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，薪酬委员会需向公司董事会提出建议，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东会审议的本激励计划进行变更的，薪酬委员会需向公司董事会提出建议，变更方案应提交股东会审议，且不得包括导致提前行权和降低行权价格的情形。

(2) 公司应及时披露变更原因、变更内容，薪酬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明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

## 2、本激励计划终止程序

(1) 公司在股东会审议前拟终止本激励计划的，需董事会审议通过并披露。

公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应提交董事会、股东会审议并披露。

(2) 公司应当及时披露股东会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

### (二) 公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效：

(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需要终止激励计划的情形。

### 2、公司发生合并、分立等情形

当公司发生合并、分立等情形时，本激励计划正常实施。

### 3、公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时，本激励计划正常实施。

4、公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合股票增值权授予条件或行权安排的，激励对象已获授但尚未行权的股票增值权

不得行权，并作废失效。

激励对象获授股票增值权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

### （三）激励对象个人情况发生变化的处理

#### 1、激励对象发生职务变更

（1）激励对象发生职务变更，但仍在本公司或本公司子公司任职的，其已获授的股票增值权仍然按照本激励计划规定的程序进行。

若出现降职的，由薪酬委员会决定其已获授的权益仍然按照本激励计划规定的程序进行，或按其新任岗位所对应的标准，重新核定其可行权的股票增值权，所调减的股票增值权不得行权，并作废失效。

（2）若激励对象担任本公司独立董事或其他法律法规规定的不能持有公司股票增值权的职务，则其已行权的股票增值权不作处理，已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

（3）激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，激励对象应返还其已行权股票增值权而获得的全部收益；已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。同时，情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

#### 2、激励对象离职

激励对象合同到期且不再续约，或主动辞职，或因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为，或因丧失劳动能力而离职的，其已行权的股票增值权不作处理，已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并

作废失效。

### 3、激励对象退休

激励对象退休返聘的，其已获授的股票增值权将完全按照退休前本激励计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象退休而离职的，其已行权的股票增值权不作处理，已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

### 4、激励对象身故

激励对象身故的，其已行权的股票增值权不作处理，已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

### 5、激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象仍留在该子公司任职的，其已行权的股票增值权不作处理，已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

### 6、激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，其已行权的股票增值权不作处理，已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

- (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。

### 7、其他情况

其它未说明的情况由薪酬委员会认定，并确定其处理方式。

## 十二、会计处理方法与业绩影响测算

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》的相关规定，公司将在行权日前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增值权数量，并按照公司承担负债的公允价值金额，将当期取得的服务计入相关成本或费用和应付职工薪酬。具体会计处理方法如下：

1、等待期会计处理如下：公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权情况的最佳估计为基础，按照公司承担负债的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入负债的“应付职工薪酬”科目。公司将在等待期内的每个资产负债表日重新确定公司承担负债的公允价值。

2、可行权日之后会计处理：不再确认成本费用，但负债（即应付职工薪酬）公允价值的变动应当计入当期损益（公允价值变动损益科目）。

3、行权日会计处理：按实际支付的数额借记“应付职工薪酬”科目，贷记“银行存款”科目。

具体对财务状况和经营成果的影响，应以公司在年度报告中披露数据为准。公司以目前信息初步估计，在不考虑本计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票增值权费用对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度较小。若考虑股票增值权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，本计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

特此公告。

北京沃尔德金刚石工具股份有限公司董事会

2026 年 1 月 13 日